

Werkend perspectief: samen op zoek naar een passende werkplek

Praat niet over, maar mét jongeren met een chronische aandoening

Op 12 november 2018 kwam de Club van 100 voor de vierde – en voorlopig laatste – keer bij elkaar. Het inspirerende symposium, dat plaatsvond bij werkgever Nationale Nederlanden in Den Haag, stond dit keer in het teken van een inclusieve arbeidsmarkt, met kansen voor álle jongeren.

De foyer van gebouw van Nationale Nederlanden is licht en ruim. Hier worden vanaf 13.00 uur de deelnemers aan het evenement van het jongerenpanel Zorg én Perspectief van FNO hartelijk welkom geheten door het organisatieteam van de Club van 100, een jaarlijkse bijeenkomst waar honderd sleutelpersonen op het gebied van kracht, sport, school, zorg en werk in gesprek gaan met jongeren met een chronische aandoening. Doel is om de drempels waar deze jongeren tegenaan lopen op de politieke en maatschappelijke agenda te zetten. En om samen te komen met oplossingen. In de koffiehoeck gonst het, de aanwezige gasten – oude bekenden en nieuwe gezichten – zijn geanimeerd of serieus met elkaar in gesprek. Het netwerken is al meteen begonnen...

Boeiend en divers programma

Om 13.30 uur start het plenaire deel in de Beatrixzaal. Cees van Eijk, wethouder Jeugd, Werk en Inkomen in de gemeente Amersfoort, is de dagvoorzitter. Samen met Bente van Oort, voorzitter Jongerenpanel ZÉP, leidt hij de congresgangers in de vijf kwartier voor de pauze door een boeiend en divers programma dat de titel 'De arbeidsmarkt in perspectief' draagt. Bente opent de middag met de woorden: 'Werk is een belangrijk onderwerp voor jongeren met een chronische aandoening. Vaak ervaren ze drempels. Daarom willen we vandaag het gesprek aangaan. Hoe kunnen we er met elkaar voor zorgen dat we een inclusieve arbeidsmarkt creëren?' Na deze introductie loopt Cees naar een tafel aan de zijkant van het podium, waar Suus van den Akker in de startblokken zit. In gevatte digitale tekeningen zal zij bijna à la minute samenvatten wat er die middag voorbij komt. En deze cartoons vervolgens op de drie grote schermen in de zaal vertonen.



Droom najagen ondanks heftige migraine

Pitches van gedreven jongeren op zoek naar een stage- of werkplek vormen een belangrijk onderdeel van het evenement. Vooral om te kijken of er een koppeling gemaakt kan worden met het netwerk en de deskundigheid van de Club van 100. In het bijgeleverde programmaboekje stellen ze zich allemaal voor. Sommigen presenteren zichzelf ook óp het podium. Zoals de 22-jarige Manon Janssen, die Bestuurs- en Organisiatiewetenschappen volgde aan de Universiteit Utrecht, recentelijk de opleiding Rechtsgeleerdheid afrondde en nu bezig is met de master Organisatie, Verandering en Management.

In een vlammend betoog van slechts één minuut vertelt ze hoe chronische migraine – met twee heftige aanvallen per week die tussen de twintig en dertig uur duren – haar niet weerhoudt bij het najagen van haar droom. ‘Over zeven maanden moet ik aan het werk. Me bij een bedrijf aan roosters houden is lastig. Daarom ga ik van de nood een deugd maken: ik word ZZP’er! Een lieve studiegenoot gaat met mij dit avontuur aan. Het werk dat ik zelf niet kan uitvoeren, neemt zij van mij over. Maar ik heb ook uw hulp nodig, bij alle praktische elementen van het opzetten van een eigen bedrijf. Wilt u tips en trucs straks in de pauze met mij delen? Alle hulp is ontzettend welkom. Dank u wel!’

Dat is nog eens succesvol pitchen!



Wel begeleiding en begrip, maar geen betutteling

Suzanne Jungjohann is HR-directeur bij Nationale Nederlanden en host van het Club van 100-symposium. In haar welkomstwoord laat Jungjohann weten dat het een eer is om de Club van 100 als gast te hebben, op een bijeenkomst over zo'n prachtig onderwerp. Onderzoek toont telkens weer aan hoe belangrijk werk is. Het maakt dat je ergens voor opstaat, je maakt deel uit van een team, krijgt complimenten, wordt beloond. Jungjohann deelt onder andere een persoonlijk verhaal, over haar autistische petekind Erik. 'Er waren heel wat hobbels in zijn leven, maar inmiddels werkt hij bij de Belastingdienst en volgt hij een hbo-opleiding IT. Ik ben zo trots als een pauw op hem! Wat hij mij meegaf is dat begeleiding en begrip ongelooflijk belangrijk zijn. Maar hij wil niet betutteld worden. "Don't judge the book by it's cover," zei hij. Jungjohann zegt veel te hebben van Erik geleerd, over hoe

organisaties naar mensen kijken. Vooroordelen moeten weggenomen worden en er dient meer geacteerd te worden als people managers, met meer aandacht voor coaching skills.



De cultuur van de arbeidsverandering is de sleutel

De key-note spreker op het evenement is Romke van der Veen, hoogleraar Sociologie en Organisatie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en sinds 2012 kroonlid van de Sociaal Economische Raad, het adviesorgaan van het Kabinet en de Tweede Kamer. In zijn lezing 'Ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt en de kansen voor jongeren met een chronische aandoening' komt naar voren dat de arbeidsparticipatie in ons land – in vergelijking met andere landen – hoog is en dat Nederlanders kampioen deeltijdwerken zijn in Europa. Tegelijkertijd is er die minder rooskleurige werkelijkheid: de arbeidskansen voor werkzoekenden met een beperking zijn niet gestegen. Volgens Van der Veen zijn er zijn vier knoppen waaraan gedraaid moet worden bij het beïnvloeden van deze kansen: de prijs van de arbeid, de ondersteuningsstructuur van zowel werkgevers als mensen met een arbeidsbeperking, de beschermde arbeidsmarkt voor bepaalde groepen en de cultuur van de arbeidsorganisatie. Die laatste knop is naar mijn mening het belangrijkste. De hoogleraar geeft aan dat hiermee daadwerkelijk iets op redelijk korte termijn bewerkstelligd kan worden. Deze factor heeft men meer in de hand dan wachten op de beleidswijzigingen, iets waar de vakbonden en werkgevers al jaren over aan het bakkeleien zijn. Zorgen voor steun van zowel werkgevers als werknemers voor het geven van een plek in het bedrijf, daar bent u mee bezig. Dat is positief, want dát is de sleutel tot verandering.

Stem laten horen

Vanuit de zaal kunnen hierna vragen worden gesteld. Eén daarvan gaat over het jongerenplatform van de SER. Bestaat dat en is daar voldoende diversiteit in? Romke van der Veen: 'Ja, sinds een aantal jaren, de leden becommentariëren ons gevraagd en ongevraagd. Onlangs heeft het kabinet een eigenstandige adviesaanvraag aan het platform gedaan over de arbeidsmarktpositie en het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van jongeren.' De hoogleraar geeft aan dat er wat betreft diversiteit in het platform variatie is op het gebied van man en vrouw en mensen met en zonder een

migratieachtergrond. Of jongeren met een chronische aandoening in het jongerenplatform van de SER zijn vertegenwoordigd, weet hij niet. Dit vraagt hij aan Bente. Op haar ontkennende antwoord zegt hij dat je in de beleidsdiscussie altijd een van de radartjes bent in een heel complex systeem. Het is belangrijk dat de stem van het Jongerenpanel gehoord wordt en dat het Jongerenpanel hier goed naar op weg is.

Bedrijven knappen op van diversiteit op de werkvloer

Bert van Boggelen, kwartiermaker van 'De Normaalste Zaak', werkgeversnetwerk voor Inclusief Ondernemen, breekt in zijn bijdrage een lans voor diversiteit op de werkvloer. In werknemerstevredenheidsonderzoeken komt naar voren dat werknemers trots zijn op hun inclusieve bedrijf. Vooral voor jongeren is dit een belangrijk thema. De ondernemingen zelf zeggen: wij knappen ervan op. Zo daalt het ziekteverzuim bij een inclusief personeelsbestand. Wie iemand in een rolstoel áltijd naar zijn werk ziet gaan, denkt eerder: dat griepje van mij valt wel mee, ik ga het toch proberen vandaag. Ook leren werknemers veel van collega's met een beperking, bijvoorbeeld op het gebied van timemanagement. Als je chronisch ziek bent, ben je meer oplossingsgericht en deel je op een andere manier je werk in. Van Boggelen sluit af met een oproep voor het jongerenpanel: 'Wees je bewust van je talenten. Je mag je nog honderd keer harder manifesteren!'



Geloven dat het goed komt

Het persoonlijke verhaal van Robin Kok (26), die de taaislijmziekte CF heeft, sluit hier prachtig op aan. Ze was ze ruim drie jaar voorzitter van het jongerenpanel van ZéP, is nu jongerenambassadeur én heeft sinds twee maanden een baan bij de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland, een organisatie die onder andere met 'De Normaalste Zaak' samenwerkt aan een inclusieve arbeidsmarkt. Het vertrouwen dat mensen in haar uitspraken vormde haar. 'Ze zeiden: "Ik geloof in jouw kwaliteiten en ik geloof dat het goed komt". Mijn levensverhaal zagen zij niet als iets ergs, maar als iets nuttigs. Ze hadden iets aan mijn ervaring.' Bevlogen vervolgt ze dat wat bedrijven moeilijk vinden aan de generatie van millennials – de mensen die rond het 2000 geboren zijn – is dat ze snel opgeven, ontevreden zijn en niet loyaal zouden zijn. Maar er is dus een pool van superdoorzetters: jongeren

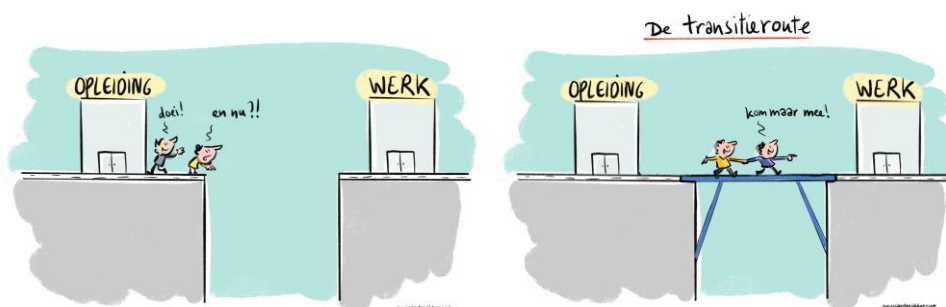
met een chronische aandoening die juist enorm loyaal zijn. Meer gemotiveerde werknemers zijn er niet. Ze willen bijdragen aan het hogere doel. Floreren in een bedrijf, waar ze de ruimte krijgen om soms uit te vallen en te oefenen met wat ze aankunnen. Ik zou zeggen: doe daar je voordeel mee.



Vloeiende overgang van opleiding naar werk

Zo'n doorzetter is Nik van Hoogstraten, ervaringsdeskundig ambassadeur Diversiteit en Inclusie bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hij heeft sinds zijn tweede levensjaar niet-aangeboren hersenletsel. Na de pauze schuift hij bij Bente en Cees aan tafel, voor het meer interactieve gedeelte van het evenement, dat het thema 'De arbeidsmarkt draait door' heeft. De setting is zoals die in de DWDD-show van Matthijs van Nieuwkerk. Strijdbaar: 'Ik wil bereiken dat over een paar jaar niemand meer anders naar mensen met een beperking kijkt. De rol van jongeren hierin is dat ze meer voor zichzelf moeten opkomen. Die verantwoordelijkheid ligt dus niet alleen bij de werkgever en de gemeente.'

In het dynamische uur dat volgt wordt veel gesproken over de 'vloeiende overgang van opleiding naar werk'. Zoals tijdens het onderdeel dat gaat over het project de Transitieroute, waarbij studenten van negen mbo's ondersteund worden bij het behalen van het mbo-diploma en het hebben en behouden van werk. Alex Jansen, manager Loopbaanplein van het Graafschap College zegt dat jongeren niet eerst werkloos zouden moeten worden en een uitkering moeten krijgen, maar meteen vanuit een stage door moeten stromen naar een baan. Projectleider Ton Eimers vertelt over zijn ambitie, die grenzeloos is, ook voor studenten van hbo en universiteit zou de Transitieroute er moeten komen.



Scharrelruimte voor professionals

Andere gast aan tafel is Peter Heijkoop, wethouder in Dordrecht en voorzitter van de Vereniging Nederlandse Gemeenten, commissie Participatie/Werk, die een beeld schetst van inclusie en de lokale politiek. Zijn visie is dat je niet dienst te beginnen vanuit de structuren, de hokjes, maar kijk naar wie er bij je aan tafel zit. Wat heeft die persoon nodig? Kijk daarna pas uit welke potjes je dat gaat halen. 'Ik ben heel erg voor 'scharrelruimte' voor professionals.'

Ook de rol en het imago van UWV komen aan bod. In ons land hebben 1,5 miljoen jongeren een uitkering. Peter Heijkoop: 'Eigenlijk willen we allemaal hetzelfde: de mensen goed helpen. Vorige week sprak ik met Fred Paling, voorzitter van de Raad van Bestuur van het UWV en Tamara van Ark, verantwoordelijk staatssecretaris. UWV is een professionele, maar centraal geleide organisatie. Er is veel energie om dingen op te pakken, maar de beleidsruimte is klein. De instrumenten van de gemeente en UWV zouden meer op elkaar afgestemd moeten worden, zoals de job coaching, loonkostensubsidie, no-riskpolissen. Daar gaan we op zeer korte termijn afspraken over maken.' André Luit, medewerker van UWV, geeft aan dat het belangrijk is dat de transitie goed gaat verlopen, dat we leerlingen van zowel hbo, mbo als speciaal onderwijs in beeld blijven houden. In Amersfoort geeft het UWV de gemeente advies over waar de klant het best in ondersteund kan worden, bijvoorbeeld een jobcoach. De gemeente zet die coach in. Zodat de werknemer het werk voor langere tijd kan behouden. Het UWV gaat dus altijd voor een duurzame plaatsing. Nik van Hoogstraten reageert hierop: 'Dit is een mooi voorbeeld. Maar dagelijkse praktijk zegt iets anders. Ik hoor voortdurend verhalen van mensen die tegen de regels aanlopen.' Milder: Tegelijkertijd besef ik ook dat UWV zich aan de regels moet houden.' André: 'Het blijft zoeken naar de juiste regelingen. We willen de klant boven regels stellen. De intentie is er, maar we zijn er inderdaad nog niet.'

maatwerk, maatwerk, maatwerk!



Klaarstomen voor de arbeidsmarkt

Susanne Boers vertelt vervolgens over bizzerd.work, waarmee jongeren hun eigen informatie kunnen beheren. Zoals de muzikale Rabia Sahinbas, die door het digitale en multimediale visitekaartje een

geweldige stageplek bij Tivoli in Utrecht vond. Ook zijn er positieve ervaringen te horen in het filmpje over het Experience Lab van Emma at Work. Dit coaching traject van het Amsterdams Medisch Centrum ondersteunt jongeren met een chronische aandoening in hun persoonlijke ontwikkeling en stoomt ze op deze wijze klaar voor de arbeidsmarkt. Aan het einde van de middag komen tien leden van het jongerenpanel van ZéP op het podium. Zij vertellen over de mooiste momenten van het afgelopen jaar. Femke Zoggel, die even daarvoor vol passie haar pitch hield, zegt dat het 't leukste is om gevraagd én ongevraagd advies te geven.



Samen stappen blijven zetten

Bij de wrap-up zegt Cees: 'De conclusie van vandaag is: jongeren en ervaringsdeskundigen moeten meer een stem krijgen om de inclusieve arbeidsmarkt daadwerkelijk een boost te geven. We moeten niet over, maar mét hen praten. Op lokaal niveau is er bij professionals lef nodig om maatwerk te leveren, ook al staan de regels daar soms haaks op. En zorg voor een vloeiende overgang van onderwijs naar werk.'

Bente: 'Als je alles wat er vanmiddag besproken is hoort, zou je denken dat alles binnen no time opgelost is. Maar we weten allemaal dat daarin toch nog wel wat stappen gezet moeten worden. Komende periode gaan we daarmee graag verder, met u. Op 8 april 2019 is het congres van FNO Zorg én Perspectief. Laten we ervoor zorgen dat alle pitchende jongeren die u vandaag op het podium en in het boekje zag dan een baan hebben!'

