

Sociaal ondernemen tegen verspilling

Veel kansen voor een tweede kans, maar het is zoeken naar balans

Ze zijn in opkomst, de bedrijven waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt producten maken van materialen die anders verloren gaan. Een sociaal pact tegen verspilling, kun je zeggen. Hoe werkt dat, en kan het uit? In dit artikel experts uit de voorhoede over de achtergrond, de voldoening en de frustraties.

TEKST | Yvonne van Osch



Kromme komkommers en tomaten met een vlekje. Stadsbomen die moeten wijken voor nieuwe wegen of die zijn bezweken in de wind. Fietsen die verroesten in overvolle depots en afgedankte kleding als voer voor de Afrikaanse dubbeltjesmarkt. Zonde om er niets of niets beters mee te doen, vinden we allemaal. Maar ja, wat doe je eraan?

Ondernemers zouden geen ondernemers zijn als ze niet een stapje verder zouden gaan en in de leftovers in plaats van afval juist de grondstof zien voor mooie nieuwe dingen. Steeds vaker benutten bedrijven mogelijkheden om reststromen te verwerken tot smaakvolle of smakelijke producten. Soepen en sausen. Lampen en kastjes. Sieraden. Vilt. Daarbij wordt het duurzame hergebruik ook meer en meer gekoppeld aan een sociaal doel, namelijk mensen die nooit of al lang niet meer hebben gewerkt helpen om aan de slag te gaan, liefst naar een reguliere baan.

Onnodig in de bijstand

Mireille Geijssen was een van de pioniers in het sociaal en duurzaam ondernemen. Zo'n jaar of vijftien geleden ontmoette ze een Koerdische vluchteling die dolgraag wilde werken maar ondanks alle diploma's geen werkgever vond. Er stonden kennelijk wetten in de weg en praktische bezwaren. Een onbegrijpelijke verspilling van talent, vond Geijssen. Misschien kon zij zelf wel wat met dat gegeven. Ze

zocht contact met haar gemeente, Utrecht, maar kwam daar vooral glazige blikken tegen. Daar waren de re-integratiebureaus toch voor?

Hoewel hierin niet heel veel veranderd lijkt – nog steeds weinig ruimte voor werkgeversinitiatief en een grote groep Nederlanders onnodig in de bijstand, leiden Mireille Geijssen en haar compagnon inmiddels een succesvol bedrijf, mét de betreffende doelgroep. Het bedrijf, i-did, verwerkt resten textiel tot nieuwe producten van vilt. Tassen, hoezen voor tablets en laptops, geluidsabsorberende wandbekleding. Ze doen zaken met IKEA, KLM, de Efteling. En half mei is in Den Haag een nieuwe fabriek geopend, zodat zelfs het verzeelen, dat voorheen in Duitsland gebeurde, in eigen huis kan worden gedaan.

Ze zijn met steeds meer, de ondernemers die een vuist maken tegen verspilling van spullen en van talent. Maar vanzelf gaat het managen niet, zo blijkt uit een verkenning onder vijf ervan. Er is de instroom, om te beginnen. Hoe krijg je mensen via de kaartenbakken van UWV binnen of spontaan door de voordeur heen? Dan de financiering. Wetten en regels. De begeleiding van deelnemers in het werk en naar de toekomst. En ook: de balans tussen begeleiding en bedrijf, dus het product, de productie, de dienstverlening. "Je wilt niet te veel van je mensen vragen, maar uiteindelijk gaat het wel om kwaliteit", benadrukt onder anderen Thomas



Termijtelen van Roods in Amsterdam. “De eerste keer komen klanten apies kijken, zeg ik altijd. Waar je ze mee bindt, is met een goed product.”

Uitstroom en instroom

Roods is een GGZ-instelling waarvan negen sociale firma’s in Amsterdam, Hoofddorp en Haarlem deel uitmaken. Een daarvan is Recycle Fietsen, een bedrijf dat fietsen repareert, verkoopt en restaureert, nieuwe fietsen maakt van oude onderdelen, en sieraden van restmateriaal. Deelnemers worden opgeleid tot facilitair medewerker of fietstechnicus via verschillende opleidingsstromen, waaronder een volledige bbl-opleiding bij een ROC. De geschoolde technische krachten zijn zo gewild, dat ze vaak voor het eind van hun opleiding worden weggekaapt door andere partijen in de fietsbranche.

Met de uitstroom naar regulier werk zit het hier dus wel goed. Voor het gros van de Roods-deelnemers is het doel overigens eerder om stabiel te blijven, onder andere via dagbesteding. Regelingen als beschut werk en werken met loonwaarde (die door loonsubsidie wordt aangevuld tot 100% van de loonwaarde van een doorsnee arbeidskracht) maken het sinds een paar jaar ook mogelijk deelnemers aan te nemen op cruciale plekken, wat Roods inmiddels voor 6 deelnemers heeft gerealiseerd.



Directeur Martijn van Engelen van Snew

▲ Bij Snew krijgt IT- en telecomapparatuur een tweede leven

Aan de basis van de uitstroom ligt echter de instroom. En die is problematischer. In de ateliers van i-did werken mensen met afstand tot de arbeidsmarkt door psychosociale problemen en/of onvoldoende beheersing van het Nederlands. Ze komen uit de bijstand via re-integratieprogramma’s zoals in Den Haag WerkFit, waarbij deelnemers drie maanden met behoud van uitkering een werkritme op kunnen bouwen, of het landelijke Stip, waarin ze een jaar lang worden gecoacht. “Potentiële deelnemers zijn er genoeg,” zegt jobcoach Anna Schilizzi van i-did, “alleen in Den Haag al 26.000. Toch is de instroom via de gemeente zeer beperkt.”

Hoe dat komt? Schilizzi ziet het grote aantal voorzieningen waar mensen gebruik van kunnen maken eerder als deel van het probleem dan als oplossing. Vinden de casemanagers van de gemeente de goede match tussen al die regelingen en alle duizenden kandidaten? Er is geen recept, benadrukt zij. Het blijft mensenwerk.

Selectie en begeleiding

Ook de Verspillingsfabriek herkent de kwetsbaarheid van de instroom. Het bedrijf in Veghel,



De 42-jarige Elham is een voorbeeld van iemand die geboden kansen met beide handen heeft aangegrepen. Het werken bij i-did gaf haar precies het zelfvertrouwen dat ze nodig had om haar eigen toekomst vorm te geven. "Na i-did begon ik in een kledingatelier met het repareren van oude kleding," vertelt ze op de site van het bedrijf. "Door mijn tijd bij i-did en de ervaring met kleding naaien wist ik precies hoe dat moest. Toch miste ik na een tijdje het directe contact met mensen. Dat was de reden om in een tandartspraktijk te gaan werken als tandartsassistent. Nu kan ik, naast het leuke en veelzijdige werk, praatjes maken met patiënten in de praktijk." Elham kijkt met veel plezier terug op haar periode bij i-did. "Ik leerde voor het eerst samenwerken met andere collega's. Ook de coaching en begeleiding van Tina (trainer i-did) was erg waardevol. Ik durfde het aan om te oefenen met de Nederlandse taal en mijzelf verder te ontwikkelen. Het is fijn om te merken dat ik mij nu zo heb ontwikkeld dat ik veel verschillende werkzaamheden kan uitvoeren. Bij i-did leer je om zelfstandig te worden, je leert iets nieuws, je talent ontdekken en samenwerken. Dat is belangrijk als je nog nooit hebt gewerkt."



Werken bij i-did gaf Elham zelfvertrouwen (Foto: Vera Claessen)

waar onder andere soepen en sausen worden gemaakt van 'geredde' groenten, is een spin-off van cateringbedrijf Hutten dat al drie generaties werkt met een inclusieve mix van medewerkers, waaronder relatief veel met een auditieve beperking. Hutten maakt gebruik van het platform AANtWERK, waarin Brabantse werk-ontwikkelbedrijven zoals Weener XL en IBN hun krachten gebundeld hebben. Maar niet al die krachten worden volledig benut, vindt Eric Habraken, business-developer bij de Verspillingsfabriek. "Versnippering en gebrek aan visie bij gemeenten staan een pro-actieve houding soms in de weg."

Thomas Vermijtelen denkt dat bij UWV vooral de caseloads van 100 tot 200 mensen leiden tot verstopte instroom. Veel te veel mensen voor een benadering op maat. Wat het voor de sociale firma's van Roads zelf makkelijker maakt, zo geeft hij aan, is dat ze onder Arkin vallen, een koepel van zorginstellingen met in totaal rond 35.000 cliënten uit onder andere de GGZ, de verslavingszorg en reclassering. Veel verwijzingen komen via hun klinieken. Daar zijn de talenten en valkuilen van cliënten al deels in beeld, wat veel selectie en begeleiding scheelt.

UWV

Is Vermijtelen nog mild over de haperende slagkracht

hier vond ik een redactionele wijziging waar ik niet achter sta.

meedenken. De onstuimige Van Engelen combineert al 40 jaar het ondernemerschap met een hart voor zorg. Hij kent de straat, de jongeren die sociale antennes missen en slachtoffer worden van wangedrag en pesterij. In 2013 richtte hij SNEW op, een bedrijf waar mensen IT- en Telecomapparatuur refurbishen en een tweede leven geven. Door goede samenwerking met werk-ontwikkelbedrijf Weener XL maakt de doelgroep nu zeker de helft van het aantal medewerkers van 50 uit.

Dat is mooi, maar Van Engelen zou meer willen. En kunnen, denkt hij. "We kijken naar de ecologie. Naar oorzaak en gevolg. Als jij langdurig gepest bent, is de kans groot dat je zelfbeeld tot de grond is afgebroken. Daar moeten positieve ervaringen tegenover komen te staan. Merken dat je iets kunt is positief, het ontwikkelen van je talent in een specialisatie is heel positief. Maar daar is wel tijd voor nodig. Wat wij tegen het UWV zeggen: geef ons drie jaar behoud van uitkering

en wij garanderen deze jongeren een reguliere baan. We stikken van de plannen voor nieuwe circulaire bedrijvigheid en sociale innovatie. Nu het faciliteren nog.”

Omgeving

Kinken in de kabel kunnen op onverwachte plekken ontstaan. Zo heeft ook Binthout ondervonden, het in 2013 opgerichte Zwolse bedrijf dat in 2017 nog een Social Impact Award won. Binthout verwerkt omgezaagde stadsbomen waar weinig afzetmarkt voor is tot fantastisch mooie meubels, lampen en schilderijen. Het verwelkomt mensen via onder andere de GGZ en Wmo dagbesteding. Honderden hebben er in de werkplaats al versted gestaan van hun eigen kunnen en de therapeutische werking van hout. Wie het filmpje ziet waarin mede-oprichter Karst Klein de onvoorwaardelijke keuze van het bedrijf voor mens en boom toelicht, kan haast niet anders dan geroerd zijn. “Je kunt geen mensen aan de kant hebben staan,” zei hij, “alleen omdat ze niet 8 uur per dag kunnen werken.”

Maar wat een anticlimax: Klein is weg bij Binthout, hij runt nu een zorgboerderij in een aangrenzend gebied. Niet door tegenwerking van de gemeente, de belastingdienst of het UWV, maar van de omgeving. Door klachten namelijk van de rijke bewoners aan de randen van Buitengoed De Herfte, waar het bedrijf naartoe was verhuisd om met hulp van de Rabobank een eigen zagerij in te kunnen richten. Die bewoners hebben kans gezien om dat wat zij ervoeren als een smetje in een uithoek van hun blik- en gehoorveld te elimineren, met een beroep op het bestemmingsplan. “De zaagmachines zijn verkocht,” zegt Kleins compagnon Cor Wobma, die de zure appel met klokhuis en al heeft doorgeslikt en Binthout nu solo leidt, overigens met een mobiele zaaginstallatie die waarschijnlijk meer geluid produceert dan de inpandige machines deden.

Wobma wil niet bitter zijn. Hij wil vooruit kijken. Hoogwaardige producten op de markt blijven brengen. Designlampen. Dierenkoppen van honderd stukjes hout. Sjieke wandbekleding voor de horeca. En dat lukt. Zijn grootste zorg, zegt hij, is de balans. “Je wilt snel en goed leveren, maar niet iedereen kan de druk aan die dit weleens geeft. Hoe houd je de mensen erbij? Hoeveel begeleiding kun je leveren terwijl je tegelijkertijd een bedrijf overeind te houden hebt? Dat



TIPS VOOR INSTANTIES

- Ga langs bij bedrijven om te zien hoe het werkt
- Wees alert op bedrijven die goedkope arbeidskrachten zoeken onder het mom van sociaal ondernemen
- Gebruik IPS als routekaart om mensen met ernstige psychische klachten aan het werk te helpen

TIPS VOOR BEDRIJVEN

- Doe omgevingsonderzoek voor je in een fabriek/ werkplaats en machines investeert; zijn er geen verborgen bedreigingen?
- Let bij de vestiging van een fabriek ook op uitstroommogelijkheden in de buurt; vervoer kan voor deelnemers een punt zijn
- Zorg dat je productieproces helemaal op orde is en vrij van kinderziekten als je een sociaal doel toe wilt voegen

Met dit bijschrift was ik niet zo blij

blijft een punt van aandacht.”

Talent of cliënt

Talent of cliënt? Iedereen heeft zijn eigen gevoeligheid en instrumentarium, zegt ook jobcoach Anna Schilizzi van i-did. “In het begin zijn het naast psychische en emotionele problemen vaak veel praktische kwesties waar deelnemers mee kampen. Huisvesting, financiën, kinderopvang. De taal. Als coach probeer je aan te sluiten bij dat wat mensen kunnen en willen. Tassen naaien, panelen maken? Aan het laserapparaat, de stikmachine? Een facilitaire functie, HR, administratie?” En dan? Ze wil er eerlijk over zijn. “Je ziet deelnemers opbloeien, zelfvertrouwen krijgen en uitvliegen, en dat is natuurlijk het mooiste wat er is. Maar niet iedereen zal een hoogvlieger worden. Van sommigen blijft de belastbaarheid altijd gering. Voor deze groep zal dagbesteding waarschijnlijk het hoogst haalbare zijn. Maar dan nog,” wil zij benadrukken, “is het belangrijk dat die dagbesteding er is, dat die zinvol is, dat gezien wordt wat mensen doen en dat ze er mogen zijn. We hopen dat de landelijke en gemeentelijke politiek inziet dat daar programma’s voor nodig zullen blijven.”

