

*Voice-over:* Werk, dat betekent niet alleen je eigen boterham verdienen, maar ook jezelf ontwikkelen en andere mensen ontmoeten. Werk is zo belangrijk, want werken is meedoen. In deze podcast hoor je het geluid van MidZuid, het sociaal werkbedrijf van de regio Dongemond. Peter Volkers, commercieel manager, praat met werkgevers, partners en medewerkers over allerlei onderwerpen die betrekking hebben op mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

*Peter Volkers:* Welkom bij Kwetsbaar. Vandaag zijn we in het mooie Terneuzen. We zijn bij Dethon en voor de eerste keer te gast op locatie. Ik wil met gastheer Roberto Akkermans en Jos Rooijmans – de laatste algemeen directeur van MidZuid – het gesprek voeren. Welkom heren.

*Jos Rooijmans:* Dank je wel.

*Roberto Akkermans:* Dank je wel.

*Peter Volkers:* Mooi om hier te zijn. Mooie locatie en prachtige omgeving. Ik wil graag in gesprek over jullie overeenkomsten en verschillen. Wat voor bedrijven zijn jullie? Laten we kijken waar we allemaal op uitkomen. Eerst even wat prikkelende vragen. Alhoewel, of ze prikkelend zijn weet ik niet. De arbeidsmarkt in West-Brabant is makkelijker voor mensen met een kwetsbare positie dan in Zeeuws-Vlaanderen. Wat zeggen jullie daarop?

*Roberto Akkermans:* Daar kan ik een beeld bij vormen.

*Peter Volkers:* Jos?

*Jos Rooijmans:* Ik ken de arbeidsmarkt in Zeeuws-Vlaanderen niet goed, maar ik kan het me voorstellen. In West-Brabant zit tussen Rotterdam en Antwerpen een grote logistieke tak. Ik weet niet hoe dat in Zeeuws-Vlaanderen zit.

*Roberto Akkermans:* Wij zitten qua nijverheid op een eilandje binnen een eilandengroep. Zeeuws-Vlaanderen noem ik altijd het Aruba van Zeeland, de status aparte. We hebben hier veel zware industrie. Je hebt hier Dow, Cargill en Yara in de omgeving zitten. Dat beperkt meteen de inzetbaarheid van de mensen waar wij voor aan de slag gaan. Het ontbreekt hier in het Zeeuwse -los van het toerisme - aan een grote sector waar je als SW-bedrijf op kunt aansluiten. Daar zit een uitdaging.

*Peter Volkers:* Als ik stel dat Jos en Roberto de juiste mannen op de juiste plaats zijn, zijn jullie het dan daarmee eens?

*Jos Rooijmans:* Ja.

*Roberto Akkermans:* Ja, dat vind ik een prima statement.

*Peter Volkers:* Er is al meer samenwerking en contact geweest met Dethon. Hoe zou je Roberto in één woord omschrijven?

*Jos Rooijmans:* Benaderbaar.

*Jos Rooijmans:* Maar één woord?

*Peter Volkers:* Je mag het toelichten.

*Jos Rooijmans:* Benaderbaar, heel prettig in het contact en daardoor hebben we makkelijk een kijkje in de keuken kunnen nemen bij Dethon. Dat doen we pas sinds kort, maar het nodigt uit tot meer en vergelijkbaar.

*Peter Volkers:* Als ik jou dezelfde vraag stel over Jos, Roberto.

*Roberto Akkermans:* Nu heeft hij het gras al voor mijn voeten weggemaaid. Enorm betrokken. We hebben elkaar anderhalf jaar geleden in Oosterhout leren kennen. Hij is een hele fijne, betrokken persoon. Daar klik je mee.

*Peter Volkers:* Dat siert jullie, maar we gaan toch kijken of we nog verschillen tussen jullie kunnen ontdekken. Roberto, kan je in het kort beschrijven wat voor type bedrijf Dethon is?

*Roberto Akkermans:* We zijn net als MidZuid een mensenbedrijf. Wij zetten ons in voor mensen die afstand tot de arbeidsmarkt hebben en vullen een rol namens onze gemeentelijke aandeelhouders in. We zijn met name op zoek naar een nieuw stukje identiteit en positionering, waarbij we het beter proberen te doen voor onze collega's.

*Peter Volkers:* Je zegt: mensenbedrijf. Je hoort vaak sociaal bedrijf, ontwikkelbedrijf en werkontwikkelbedrijf. Welke type is Dethon?

*Roberto Akkermans:* Ik ben wars van al die moderne kretologie die ze erop los laten. Wij zijn van oudsher een sociaal werkbedrijf dat onderweg is naar een stuk

ontwikkelbedrijf. Daarbij koesteren we de leuke werksoorten en zetten we die op een goede manier in.

*Peter Volkers:* Jos, hoe is dat bij MidZuid?

*Jos Rooijmans:* Ik ben meer van de Cedris-termen. Ik vind dat wij een werkontwikkelbedrijf zijn, met de nadruk op werkbedrijf. We hebben een enorme grote tak transport en publieke dienstverlening, waarbij de komende jaren het accent op ontwikkeling moet gaan liggen. Daar doen we veel. De uitdaging voor de komende jaren is de balans zoeken tussen beiden en dat rendabel doen.

*Peter Volkers:* Waar ligt dat aan, om de stap naar ontwikkelbedrijf wel of niet te nemen?

*Roberto Akkermans:* Het hangt samen met de waarde die je hangt aan de kretologie. Wat is je bedrijf nu? Ik ben het met Jos eens. De grootste uitdaging is om een keuze te maken tussen wat goed is voor de ontwikkeling van je mensen en waar verdien je ook wat centjes mee. Dat is in het politieke landschap altijd een discussie. Je kunt mooi ontwikkelen en daar breed op inzetten, maar als het exploitatietekort enorm oploopt, heb je in no-time discussie. Dat is lastig. Wij hebben een koersplan geschreven waarin we de mens centraal hebben gesteld. Daarin hebben we aangegeven dat het gaat om ontwikkelen en werken, in die volgorde. Werken als middel, niet als doel. Het is een beetje zoeken naar waarmee je mensen dat zetje extra kunt geven, zodat ze een betere positie in de samenleving kunnen verwerven, en waar kun je als organisatie qua geld een goede stap maken? Over die dunne lijn balanceren we dagelijks en soms val je van het lijntje af.

*Peter Volkers:* Het vertrekpunt blijft altijd vanuit de mens zelf.

*Roberto Akkermans:* Altijd vanuit de mens.

*Peter Volkers:* Wil je er nog iets aan toevoegen, Jos?

*Jos Rooijmans:* Grappig dat jij dat zegt, Roberto. Jij zegt: ontwikkeling en werk. Bij ons ligt dat net andersom. In onze missie staat duurzaam werk dat structuur en betekenis geeft voorop. Daarin ontwikkel je je ook. Maar ik denk dat wij de werkomgeving en het werk voorop stellen. Tegelijkertijd is het een semantische discussie, want je ontwikkelt je. Ik wil benadrukken dat we niet alleen mensen naar regulier werk ontwikkelen. Dat is een doel. Daar is de hele Participatiewet op gebaseerd. Maar tegelijkertijd zien we een steeds heftiger begeleidingscomponent. Soms moeten we mensen ontwikkelen naar de beste omgeving. Dat betekent soms dat mensen stappen maken richting arbeidsmatige dagbesteding en zo vertrekken

naar een voor hen fantastische werk- of dagbestedingsomgeving. Ik hoop dat er met de nieuwe Participatiewet meer ruimte ontstaat. We geloven allemaal nog dat iedereen naar het reguliere bedrijfsleven kan, maar ik geloof daar geen snars van.

*Peter Volkers:* Het vertrekpunt is soms anders, maar jullie willen allebei hetzelfde. Waarin verschillen jullie bedrijven?

*Roberto Akkermans:* Jullie brengen mensen sneller naar een positie buiten de organisatie, met goede begeleiding en handleiding voor de werkgevers. Jullie zijn verder met het inzichtelijk maken van wat onze collega's kunnen. Er hangt een zweem omheen dat het allemaal lastig en moeilijk is. Wij hebben qua werksoorten misschien iets meer te bieden. We hebben geïnvesteerd in werksoorten die onze montage- en verpakkingsafdelingen meer ontwikkeldrang moeten geven. Daardoor kunnen mensen die saai werk doen ook een stap maken, bijvoorbeeld in de horecaleerlijn, fietsenleerlijn en het kledingatelier. Dat zijn takken van sport waar je buiten ook nog iets mee kunt. Het zijn krapte beroepen. Het verschil is dat wij meer vanuit het werkcomponent komen en jullie zitten meer op het succesvol plaatsen van mensen in Dongemond.

*Peter Volkers:* Jullie hebben een mooie basis aan technische werksoorten. Kun je daar iets meer over zeggen?

*Roberto Akkermans:* Dat is van oudsher. Jullie zitten in Dongemond. Wij doen Zeeuws-Vlaanderen over de volledige breedte. Dat is een stevig eiland. Daarom werken we vanuit drie vestigingen. Op die drie vestigingen heb je allerlei takken van sport. In Terneuzen hebben we elektronica heel goed onder de knie. We zien dat de krimp van de afgelopen jaren en de huidige instroom elkaar gaat bijten. Dethon heeft van oudsher veel specifieke werksoorten om zoveel mogelijk mensen een zetje de goede kant op te geven.

*Peter Volkers:* Veel diversiteit. Aan de andere kant willen jullie meer begeleiden om mensen naar buiten toe en rechtstreeks naar de werkgever te loodsen.

*Roberto Akkermans:* Klopt. Daarom willen we graag in jullie keuken meekijken, want jullie hebben daar al veel stappen in gemaakt. We willen kijken wat we van elkaar kunnen leren.

*Peter Volkers:* Jos, hoe kijk je naar Dethon?

*Jos Rooijmans:* De tour die we onlangs hebben gemaakt was jaloersmakend. Jullie bieden op het gebied van elektronica werksoorten aan die wij niet hebben. Onze wens is om in de komende jaren binnen uitdagendere werksoorten neer te zetten, bij

productie en logistiek. Ik weet niet of je gelijk hebt. Ik heb geen zicht op je groepsdetacherings- en individuele detacheringsklanten. Wij zijn daar vrij ver in, maar die beweging is al jaren terug gemaakt. We wegen iedere keer af of mensen die stappen kunnen maken. In de werksoorten binnen hebben wij nog een slag te maken, maar dat is afhankelijk van je klanten. Ik zat hiervoor bij Breda. Onze buurman was Bosch. Dan is het makkelijk. Daar hadden we 175 man in een groepsdetachering zitten en iedereen zat bijna regulier. Bosch is een stichting en op die manier geschoeid.

*Jos Rooijmans:* We hadden - om heel lelijk over mensen te praten - een verdienmodel met vijf werkbegeleiders en 175 man. Alleen daarvoor heb je Bosch nodig. In ons werkgebied is Altena een gemeente die heel wijd verspreid is met kleine kernen en veel mkb's. Daar zet ik niet tien groepsdetacheringen van twintig man neer. Was het maar waar, als dat het beste voor ons mensen zou zijn.

*Peter Volkers:* Dat is opvallend en daar kunnen jullie elkaar in versterken. Ik hoor aan de rechterkant Roberto zeggen: wij willen samen kijken hoe we die stap naar buiten kunnen maken. Jos, jij zegt: ik wil de stap naar binnen maken om op basis van de vraag die er is meer werksoorten te krijgen. Dat zijn twee verschillende strategische koersen, waarin je van elkaar kunt leren.

*Jos Rooijmans:* Het is bij ons noodzakelijk. De instroom voor binnen is steady, terwijl de instroom voor buiten steeds minder wordt. Tegelijkertijd wordt de begeleidingscomponent groter. De instroom die we krijgen gaat meer naar binnen dan naar buiten.

*Peter Volkers:* Dat is jullie gezamenlijke zoektocht. Ieder voor zich, maar ook in verbinding. Hoe is de rol van sociale werkbedrijven door de jaren heen veranderd, Jos?

*Jos Rooijmans:* Hoe ver wil je terug? Ik was vorige week bij de regionale archiefdienst waar we onze 9,5 meter archief hebben ondergebracht. We hadden het eerst niet goed gedaan. De dozen bulkten eruit. Het was heel leuk om te lezen wat vroeger een SW-bedrijf was, waar van alles de toegang toe kreeg. In de jaren voor de Participatiewet is in veel sociaal werkbedrijven de ontwikkeling ingezet om mensen naar buiten te brengen, waar ze voorheen vaak binnen zaten. Sinds de participatiewet is er sturing op: zo veel mogelijk mensen naar reguliere bedrijven brengen. Daar ben ik het mee eens, maar het moet ook duurzaam werk zijn. Daarin maak ik wel eens wat mee. Niemand wordt gelukkig van twaalf ambachten en dertien ongelukken.

*Peter Volkers:* Dat gaat over de laatste tien jaar. Zie jij dat ook zo, Roberto?

*Roberto Akkermans:* In onze panden kom je foto's uit de oude doos tegen. Ik weet niet of we heel erg veranderd zijn als organisatie. Ik kom niet uit deze sector. Dit is mijn eerste kennismaking. Ik ben loop nu tweeënhalve jaar bij dit fantastische bedrijf rond. Er zijn net als in de economie pieken en dalen. We ontwikkelen en we vallen weer een beetje terug, en dat herhaalt zich. Wij zijn nog het ouderwetse SW-bedrijf van vroeger, alleen je wordt langs een moderne lat gelegd. Het verwachtingspatroon is anders. De wetgeving is veranderd. We moeten nu aan de slag. Jos, hoe kijk jij daarnaar? We hebben een honderdtal collega's in de SW-sector. Als je er een paar vindt die op dezelfde manier werken, dan zijn het er al veel. In Zeeland zijn we met vier. Die zijn allemaal anders georganiseerd en hebben andere prioriteiten en aandeelhouders. Wij drijven een beetje mee. Ik zeg soms: het is eb en vloed in de Westerschelde. Als je dat lang genoeg volhoudt, blijf je op hetzelfde plekje drijven.

*Jos Rooijmans:* In Brabant zijn er elf. Ze zijn allemaal anders georganiseerd en aangestuurd. De ene met inkomen erbij, de andere niet. De ene is onderdeel van één gemeente en de andere van negen of dertien gemeentes. Je probeert zoveel mogelijk te vergelijken en te kijken waar je van de ander wat kunnen halen of brengen. Dat is waardevol.

*Peter Volkers:* Het is allemaal anders georganiseerd. Ik heb die rapporten gezien en dat klopt. Die versnippering draagt niet bij aan duidelijkheid richting de inwoners vanuit de overheid zelf. Cedris is de brancheorganisatie. Welke rol speelt die daarin of kan die daarin spelen?

*Roberto Akkermans:* Cedris doet een hoop goede dingen. Mohamed en zijn team zijn druk bezig om duidelijk te maken hoe belangrijk onze sector is, hoe belangrijk onze collega's zijn en dat er veel meer aandacht aan besteed moet worden. Onze sector verdient een strategie en visie, zoals wij die lokaal hebben. Er moet overkoepelend vanuit Den Haag een visie zijn. Er moet niet alleen beleid richting gemeentes gegooid worden en dat de financiering achter blijft. Ik koppel het aan de discussies die we de afgelopen jaren hadden over de cao Aan de Slag en meer van die zaken. Die waren heel belangrijk voor onze collega's. Ik mis af en toe de vuist op tafel. Het is een spelletje tussen de VNG, Cedris en het ministerie en ze spelen het balletje lekker rond. Maar niemand zegt: hier houdt het op. Nu gaan we spijkers met koppen slaan en we gaan het regelen. We verzeilen elke keer in dezelfde discussie. Dat is jammer. Daar is een wat bozere rol voor Cedris weggelegd.

*Peter Volkers:* Kan je als brancheorganisatie met de vuist op tafel slaan? Het probleem zit hem vaak in de rijksoverheid die allerlei taken aan de gemeente toewijst, wat niet altijd een-op-een gaat met de financiën. Wat kan Cedris doen? Ze kunnen niets afdwingen. Moeten ze duidelijker maken waar de problematiek ligt?

*Roberto Akkermans:* De kracht zit in herhaling. Aandacht blijven vragen voor dat er

een aantal zaken niet goed geregeld zijn. Ze hebben het podium en ze moeten dat - tot vervelens toe - blijven gebruiken om duidelijk te maken dat er iets moet veranderen.

*Peter Volkers:* Dat is in het algemeen. De verschillende SW-bedrijven zal je nooit uniform krijgen.

*Roberto Akkermans:* Dat klopt.

*Peter Volkers:* Hoe zie jij dat, Jos?

*Jos Rooijmans:* Dat hoeft niet allemaal hetzelfde te zijn. Iedere lokale of regionale setting heeft andere bestuurders en andere geschiedenissen. Cedris is als branchevereniging, met de expertise die ze op diverse terreinen hebben prima. Het is een ondersteunende en verbindende organisatie. Ze gaan nu projectmatig met diverse leden samenwerken, zodat niet alleen de happy few in de commissies zitten. Helemaal top. Ik ben het met Roberto eens. Ze moeten continu blijven herhalen. Ze doen dat nu heel goed met de actie rondom de verschrikkelijke gevolgen die er voor onze medewerkers zijn. Bij ons zijn dat er 114. Hoeveel zijn dat er bij jullie? Zij hebben per januari minder gekregen door fiscale maatregelen. Het antwoord van de staatssecretaris is: we hebben dat beleid doorgevoerd, en klaar. Soms mag dat herhalen en aandacht vragen, tot vervelens aan toe, wat minder zijn. Het mag wat minder net en wat meer met de vuist op tafel. Ik ben gecharmeerd van het actievoeren van Wakker Dier. Continu aandacht vragen, met naam en toenaam, in de pers.

*Peter Volkers:* De herhaling.

*Jos Rooijmans:* Het is ook revolutionairder.

*Roberto Akkermans:* Een beetje schurend.

*Jos Rooijmans:* Dat mag.

*Roberto Akkermans:* We blijven al heel lang netjes. Er is actiebereidheid en we werken met petitie, maar papier is geduldig. Iedereen klaar voor het fotomomentje om hun SW-bedrijf te showen. Maar als je moet leveren, dan is het goed zoeken, want er staat er niemand meer op de foto. Dat is zuur.

*Peter Volkers:* Er wordt ook veel gesproken over schaalvergroting. Hoe kijken jullie daar tegenaan?

*Jos Rooijmans:* Ik heb in het verleden bij een bank gewerkt. Die had de mond vol over coöperatie. Ik heb hen zien schaal vergroten. Vanuit mijn bedrijfskundige achtergrond zeg ik: prima, dan kun je dingen delen, maar eigenlijk ben ik het er niet mee eens.

*Peter Volkers:* Waarom niet?

*Jos Rooijmans:* Dichtbij staat centraal. Als alle functies voor heel West-Brabant en Zeeland vanuit Breda worden geleverd, krijgt de inwoner dan nog de beste dienstverlening? Die is geworteld in een lokale gemeenschap. Het liefst plaats ik die zo dichtbij mogelijk. Ik vind het interessant wat je zei over vervoersproblematiek. Hier ligt de Schelde en die levert meteen problemen op. Laat mensen dichtbij werken. Schaalvergroting leidt tot afstand. Dat hebben onze mensen niet nodig.

*Roberto Akkermans:* Het leidt tot een centraal component wat alleen maar onpersoonlijker wordt. Dan krijg je grote backoffices. Wij zijn van het maatwerk. Dat moet je lokaal kunnen voorzien. Dan kijk ik ook naar de klanten en diensten. Wij zetten in op lokaal ondernemen. Dethon is het SW-bedrijf van Zeeuws-Vlaanderen, dus wij ondernemen hier in de regio. We hebben het er met de andere collega's in Zeeland wel eens over. Je zou een grote backoffice kunnen bouwen. Dan heb je dependances: een op Schouwen-Duiveland, twee aan de overkant en drie hier. Het levert uiteindelijk alleen voordelen op aan de kostenkant en niet voor de mensen. Dan bespaar je, maar we moeten elkaar niet wijsmaken dat die middelen terugvloeien naar de organisatie. Dat wordt een bezuinigingsslag, omdat het zo uitkomt.

*Peter Volkers:* Ik geloof sterk in het lokale bedienen. Zou het een utopie zijn, als je zegt dat je vanuit de overheid de sector opnieuw gaat bekijken, zorgt voor uniformiteit qua dienstverlening, maar dat wel lokaal blijft doen? Ben je dan naïef?

*Roberto Akkermans:* Je bent niet naïef. Onze sector valt of staat met een stuk strategie, visie en financiering. Daar moet de ruimte uit komen om het zo goed mogelijk te doen. Ik weet niet hoe dat bij MidZuid is, maar wij vallen vaak in de discussie over financiering. Dan is het fantastisch uitgedacht, fantastisch dat het goed gaat, alleen moeten we het hebben over het prijsplaatje. Dat is jammer. Er zijn onderzoeken genoeg waaruit blijkt dat een investering in onze sector sociaaleconomisch goed rendeert. Dan snijdt het mes aan twee kanten.



*Peter Volkers:* Dat klinkt als hard werken en niet altijd beïnvloedbaar.

*Jos Rooijmans:* Nee, maar het klinkt als leuk werk. Ik vind het naïef om dat vanuit de Rijksoverheid te willen doen. Kijk bijvoorbeeld naar de arbeidsmarktregio-ontwikkelingen. Die willen ze regionaal doen. Ze laten daar veel over aan de regio. Daar zit een naïeve gedachte achter dat alles regionaal beter wordt. Als je vanuit de Rijksoverheid controle en grip wilt hebben, kijk dan naar hoe bedrijven dat onderling doen. Hoe zit het met de ratio's, effectiviteit en kostenratio's? Laat ze daarop vergelijken. Daar kan Cedris ook in meewerken. Spreek elkaar daarop aan. Dat is een efficiënte en effectieve inzet van je middelen. Laat hen daarnaar kijken, want het bestuur is ook lokaal.

*Peter Volkers:* Bij out of the box denken moet je niet te veel kijken naar: het is allemaal lokaal geregeld met aparte gemeentes en besturen. Het gaat meer om: als er iemand boven staat die - eventueel met hulp van Cedris - oplossingen zoekt? Ik vind het een interessante gedachte. Ik wil het bestuur van Cedris ook nog een keer in de podcast uitnodigen, dus dan kan ik deze stelling eens voorleggen en kijken wat hun visie op dat vlak is. Jullie hebben veel overeenkomsten. Misschien hier en daar een ander vertrekpunt. Waarin verschillen jullie echt in?

*Jos Rooijmans:* Dat weet ik niet.

*Roberto Akkermans:* Daar zijn we nog niet achter gekomen. We zitten in de voorspiegelfase. We zullen op een aantal gebieden anders in discussies staan, maar onze uitgangspunten zijn hetzelfde. We hebben de mooiste baan die er te vinden is. Soms heb je wel eens een slechte dag, met geneuzel of gedoe. Dan loop je een vloer op, je doet een praatje, een knuffel of een handje, en na vijf minuten weet je niet meer waar het over ging. Je kan niet alles beïnvloeden. Dat is de waan van de dag waar we in zitten, maar we werken voor de mooiste bedrijven. We hebben de mooiste opdracht: ervoor zorgen dat het zo goed mogelijk voor onze collega's wordt geregeld. Dan is mijn wensenlijstje wel afgevinkt.

*Peter Volkers:* Haal je daar je persoonlijke drive uit?

*Roberto Akkermans:* Deze sector verdient alle moeite en effort die mensen kunnen geven. Ik ben bijna 57. Ik heb veel mooie werkgevers voorbij zien komen. Ik heb internationaal mogen werken. Ik kende Dethon vanuit een vorige positie en ik dacht: dat ga ik doen. Al mijn vergaarde kennis en ervaring ga ik in een politiek uitdagende setting inzetten. Er komen dingen voorbij, waarvan ik denk: echt waar? Dan kijk je om je heen, knikken je collega's en dan ga je weer door. Dat zal voor Jos niet anders zijn.

*Peter Volkers:* Er is nooit een saai moment toch, Jos?

*Jos Rooijmans:* Nee, nooit een saai moment.

*Peter Volkers:* Roberto, ik wil inzoomen op Dethon. We hebben eerder al iets verteld over de Technohub, innovatieve oplossingen met technische hulpmiddelen. Op welk niveau zitten jullie daar met Dethon in? Welke innovatieve oplossingen hebben jullie op dit moment of willen jullie gaan implementeren om mensen aan duurzame arbeid te helpen?

*Roberto Akkermans:* Wij kijken met veel interesse naar de Technohub en TINT, waar jullie ook in participeren. Wij willen aan gaan sluiten. We hebben hier een groot project gehad met de burens vanuit België, maar het was lastig om daarin te participeren. Daarin staan we nog aan het beginstadium, maar we zien mogelijkheden. Wij willen kijken hoe we daar gebruik van kunnen maken.

*Peter Volkers:* Dan wil ik jullie uitnodigen om een keer bij ons die contacten aan te halen. We doen het voor heel West-Brabant. Waarom zouden we daar niet een stukje schaalvergroting in bedenken en kijken wat de mogelijkheden hier zijn? De technische hulpmiddelen zijn ten slotte overal toepasbaar. Je wijst naar Jos?

*Jos Rooijmans:* Ik moet wel lachen. Je begint weer over schaalvergroting.

*Roberto Akkermans:* Je support schaalvergroting.

*Jos Rooijmans:* Je wilt dat erdoorheen hebben, maar hier is het een goede. TINT West-Brabant wordt meteen TINT Zeeland West-Brabant. Dan zetten we de technologieën ook in. Ik ga daar niet over, want MidZuid is een van de partners in het consortium, maar wat mij betreft breiden we dat uit naar Zeeland. De negen of tien technologieën die we nu hebben kunnen we ook hier inzetten en dan kijken welk effect het heeft. Het heeft veel effect. Er ontstaat nieuw werk, doordat mensen bezig zijn met technologie. Dat creëert werk. Gisteren heb ik een AutoCAD opleiding mogen betalen, waardoor een van onze mensen bezig is om de 3D-printer te programmeren. Daarmee worden producten gemaakt voor intern, maar ook om bijvoorbeeld ergonomisch beter te kunnen werken. Het is ook een baan voor die jongen, dus die zijn we over een paar jaar kwijt en iemand anders is hem rijker. Dat is mooi.

*Peter Volkers:* Laten we naar het einde van het gesprek gaan, want we kunnen niet al onze beoogde punten in dit half uur behandelen. Een laatste vraag aan jullie beiden: als jullie één ding zouden mogen veranderen, wat zouden jullie willen

benoemen? Dat kan bijvoorbeeld iets zijn op het gebied van beleid, werkgevers en sociaal werk. Ik begin bij jou, Jos.

*Jos Rooijmans:* Ik ben zelf een beetje modern aan het worden. Dit weekend heb ik voor het eerst in mijn leven een memo gemaakt met ChatGPT. Dat is als 56-jarige een mijl op zeven. Ik werd er enthousiast van, want het verrijkte de memo. Het ging over taakstelling beschut. Daarvan zeg ik: ga dat binnen no-time op basis van realisatie doen. Nu hebben wij een sluitende aanpak Proveso. De jeugd wordt opgepakt en goed begeleid bij stages. Ze botsen dan tegen de arbeidsovereenkomsten aan en krijgen ze na hun eerste of tweede jaar een beschut werk contract. Daarna houdt het op een gegeven moment op vanwege de financiering. Ik word daar moedeloos van, want dan had je dat traject niet in willen zetten. Dat zeg je niet, want je wilt iemand van school naar werk helpen. Daar gaat de nieuwe wetgeving van volgend jaar over. Van school naar duurzaam werk. Zorg voor voldoende middelen.

*Peter Volkers:* De lokale overheid heeft een taakstelling met een maximaal aantal personen die met de beschut werk indicatie aan de slag kunnen. Jij zegt: er staan er nog genoeg in de wacht en daar kunnen we niks mee doen.

*Jos Rooijmans:* Ik heb ouders aan mijn bureau gehad, die zeiden: mijn zoon is over drie jaar of vier jaar pas aan de beurt. Hij heeft stage gelopen en een arbeidsovereenkomst gehad, maar ze lopen tegen structurele financiering aan en kunnen ze hem niet aannemen. Dan wordt er een loopbaan geknapt. Het risico is dan: waar gaat iemand naartoe? Ik snap dat gemeentes dat geld niet hebben, want ze moeten keuzes maken tussen beschut werk, WMO of jeugd.

*Peter Volkers:* Dat moet gebeuren op basis van de Rijksoverheid.

*Jos Rooijmans:* Beloon de bedrijven en gemeentes die dat inzetten als middel.

*Peter Volkers:* Helder. Roberto, wat is jouw wens?

*Roberto Akkermans:* Dan ga ik ook de richting uit van financiering. Wij zijn al een hele lange tijd bezig met duidelijk maken dat wij een normaal bedrijf zijn. Men kijkt naar onze bedrijven, van: ze moeten er zijn en ze hebben een goed doel, maar het is niet echt een bedrijf. Ik zou willen veranderen dat we gezien worden als een normaal bedrijf, dat we het vertrouwen krijgen van onze aandeelhouders - wat normale bedrijven altijd krijgen - en dat er een landelijke financiering wordt opgezet, waardoor wij ons werk goed kunnen doen. Waarbij we - net als een normaal bedrijf - scherp gehouden worden op een fatsoenlijke exploitatie. Regel het aan de financiële kant goed, zodat wij het goed voor onze mensen kunnen regelen. Onze organisaties gaan

dan veel succesvoller zijn. Als je kijkt naar de mogelijkheden die we nu krijgen en wat we wegzetten in de markt, dan mogen we trots zijn op onze bedrijven. Met onze polsstok van tweeënhalve meter gaan we over een lat van tien meter heen. Dat is topsport.

*Peter Volkers:* De conclusie is een adequate financiering vergroot de kans van slagen om meer mensen goed aan het werk te krijgen. Heren, ik wil jullie bedanken voor dit gesprek. Roberto, ik wil jou bedanken voor de gastvrijheid. Jullie vertrekpunten zijn wat verschillend, maar jullie hebben dezelfde zienswijze. Het zijn twee mooie bedrijven die veel mensen duurzaam aan het werk houden of brengen. Ik ben benieuwd hoe de samenwerking tussen de twee bedrijven verder tot ontplooiing gaat komen. Hartelijk bedankt voor het gesprek.

*Roberto Akkermans:* Graag gedaan.

*Peter Volkers:* Tot de volgende uitzending van Kwetsbaar!

*Voice-over:* Bedankt voor het luisteren. Wil je reageren? Laat dan vooral een berichtje achter op onze socials. Abonneer je op onze podcast en deel deze vooral met andere geïnteresseerden. Tot de volgende aflevering van Kwetsbaar!