

Kwetsbaar! Aflevering 3

Voice-over : Werk 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 : Vandaag verwelkomen we in deze podcast Henri Verhagen, algemeen-directeur en eigenaar van De Kroes Groep in Oosterhout. Met hem praat ik over de betrokkenheid van werkgevers bij mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Daarnaast wil ik het graag hebben over MetWerk. Welkom, Henri.

Henri Verhagen : Dankjewel.

Peter Volkers : Leuk dat je hier bent. Ik begin deze podcast altijd met het stellen van persoonlijke ja/nee-vragen, die alle kanten opgaan. Je hebt je hier niet op voorbereid. De allereerste vraag: ben je zelf ook kwetsbaar?

Henri Verhagen : Ja, ik ben al wat ouder. Ik ben 58. Als je ouder bent dan 55 en je zou morgen werkeloos worden, heb je ineens een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt, zou ik bijna zeggen.

Peter Volkers : Het antwoord is in ieder geval 'ja'. Ben je een optimist?

Henri Verhagen : Altijd. Er is altijd een kans om iets te doen. Het glas is altijd half vol.

Peter Volkers : Wil je ook altijd winnen dan?

Henri Verhagen : Daar moet ik even over nadenken, maar ik denk wel dat het antwoord 'ja' is.

Peter Volkers : Daar komt het echte karakter naar boven?

Henri Verhagen : Het antwoord is 'ja'.

Peter Volkers : Voor mij was hier geen twijfel over. Wil je ook leuk of aardig gevonden worden?

Kwetsbaar! Aflevering 3

Henri Verhagen : Ja. Toen ik nog een jonge manager was, zei mijn mentor wel eens: Henri, je moet soms moeilijke beslissingen nemen. Daarbij is het niet belangrijk of je aardig gevonden wordt. Dat is - denk ik - het stukje waar ik het meeste moeite mee heb. Dus ja, ik vind het altijd fijn als mensen mij aardig vinden. Ik vind het heel lastig als mensen me niet aardig vinden, zo moet ik het zeggen.

Peter Volkers : Dan ga je harder werken.

Henri Verhagen : Harder werken niet. Ik denk dat ik beslissingen voor me uitschuif als ik bang ben dat mensen boos op me worden. Dat is mijn zwakke kant, denk ik dan maar.

Peter Volkers : Ik weet niet of het zwak is. Zou jij gelukkig kunnen zijn zonder werk?

Henri Verhagen : Nee, absoluut niet. Ik vind werk belangrijk. Het maakt wie ik ben. Ik kan daar eindeloos over vertellen. Ik vind het leuk om ermee bezig te zijn. Sommige mensen liggen wakker van hun werk, ik slaap goed omdat ik werk. Omdat mijn hoofd de hele dag bezig is, slaap ik heerlijk. Ik denk dat het in mijn genen zit. Mijn vader is nu 96 en heeft tot zijn vijfentachtigste gewerkt. Ik zie mezelf nog jarenlang werken.

Peter Volkers : Dan weet ik een beetje het antwoord op de vraag: werk je om te leven of leef je om te werken?

Henri Verhagen : Nee.

Peter Volkers : Of toch niet?

Henri Verhagen : Ik heb het ook privé heel druk. Ik vind het heel erg leuk. Ik zit bij allerlei verenigingen en besturen, zoals: de hockey, de plaatselijke harmonie, de Commissie Dodenherdenking. Ik doe naast mijn werk nog een hele hoop andere dingen. Ik heb ook een geweldig privéleven met een vrouw en twee kinderen. Nee, ik ben een druk baasje.

Peter Volkers : Niet verkeerd. Henri, neem ons eens mee. De Kroes Groep - ik kondigde het net al even aan - wat voor bedrijf is dat?

Henri Verhagen : De Kroes Groep is een groep van vier productiebedrijven. Het zijn vier bakkerijen. We bakken koekjes waarbij we geen kilo suiker gebruiken. We bakken dus alleen hartige koekjes. In Frankrijk noem je dat biscuit apéritive: koekjes

Kwetsbaar! Aflevering 3

voor bij een glas wijn of een glaasje bier. Een glaasje fris kan ook, maar wel voor het aperitief moment. Van die vier bakkerijen zijn er twee in Nederland - de grootste in Oosterhout en eentje in Weert - en een vestiging in Frankrijk en in Duitsland. In die vier bedrijven bakken we koekjes.

Peter Volkers : Daarnaast ook nog pasteitjes volgens mij.

Henri Verhagen : Ja, we verkopen ook pasteitjes. Het merk Jos Poell behoort tot De Kroes Groep, bekend van de pasteitjes. Iedere Nederlander eet met kerstmis tenminste één pasteitje, gemiddeld dan toch. Daar kan je ons ook van kennen.

Peter Volkers : Met hoeveel mensen werken jullie totaal?

Henri Verhagen : In Nederland ongeveer met 130. In de totale groep zitten ongeveer 200-210 collega's. Wij maken onze producten veelal onder het merk van de supermarkt. We verkopen dat aan de supermarkten en dat heet private label. We verkopen dus aan Albert Heijn, Jumbo, Plus en Nettorama. En dat allemaal onder hun eigen merk.

Peter Volkers : Ik zit zelf zo'n zes jaar bij MidZuid. De relatie tussen MidZuid, de vorige namen en De Kroes gaat al wat verder. Kan je zeggen hoe dit zo tot stand is gekomen?

Henri Verhagen : We kennen elkaar al erg lang. Ik denk dat De Kroes en toen WAVA elkaar al kenden voordat ik überhaupt bij De Kroes in beeld was en kende. Ik kende al wel sociale werkbedrijven. In een andere vorm, want we praten over 25 jaar geleden. Waarom is die relatie zo sterk gebleven? Omdat ik er zelf heilig in geloof dat iedereen iets zou moeten doen. Niet iedereen kan alles. Niet iedereen kan directeur zijn van de Kroes of commercieel manager zijn bij een bedrijf als MidZuid. Maar iedereen kan iets doen. Wij moeten als bedrijven ervoor zorgen dat er banen zijn die iedereen kan doen. In mijn visie en in die van WAVA - en nu MidZuid - hebben we elkaar gevonden. Daarom werken we samen. Wij besteden beschut werk intern uit aan MidZuid. We hebben ook mensen bij ons gedetacheerd; mensen die via een project bij ons gekomen zijn en uiteindelijk zoveel werkervaring hebben opgedaan, dat ze in een soort reguliere baan naar een andere werkgever zijn gegaan. Ook dat kan.

Peter Volkers : Je zegt dat er mensen gedetacheerd zijn bij jullie. Wat voor soort werkzaamheden doen ze daar?

Henri Verhagen : Dat kan alles zijn. We hebben op dit moment mensen gedetacheerd in de facilitaire zaken: die maken bij ons schoon. We hebben ook

Kwetsbaar! Aflevering 3

mensen in de kantine die de koffieapparaten bijvullen of de bestellingen aannemen. Maar ook het handinpakwerk en het ompakken in ons productiebedrijf. Bij Albert Heijn zie je onze producten in een doosje in het schap staan, maar bij een discounter - zoals Aldi en Lidl - staat dit in een soort tray met daarin drie à vier verschillende artikelen. Het mixen van die producten is handwerk en doen de collega's van MidZuid voor ons. Die zijn bij ons gedetacheerd en werken alle dagen van de week bij ons. Maar ze hebben nog dat handje in de rug van MidZuid.

Peter Volkens : Je zegt dat de contacten met MidZuid er al waren voordat jij er kwam. Maar toch ken ik jou als iemand die een hele sterke intrinsieke motivatie heeft om die mensen te helpen. Waar komt dat persoonlijke vandaan?

Henri Verhagen : Dat persoonlijke is al heel erg lang. Mijn broertje heeft een kwetsbare arbeidsmarktpositie, zoals jij dat altijd zo mooi zegt.

Peter Volkens : Heel goed. Ik was even bang dat je zou zeggen: afstand tot de arbeidsmarkt.

Henri Verhagen : Ik vind echt dat die een afstand had tot de arbeidsmarkt. Hij vond het erg moeilijk om zelf een baan te vinden. Mijn ouders begrepen dat ook. Ik kwam er vrij snel achter dat dat begrip van mijn ouders goed bedoeld was, maar dat mijn broer daarop de langere termijn niet veel mee op schoot. Ik vond - en mijn ouders vonden dat lastig - dat die naar buiten moest gaan en een baan moest vinden. Niet omdat ik vond dat die niet op bank mocht zitten, maar ik geloof ook echt dat je niet gelukkig wordt op de bank. Werken is collega's ontmoeten en andere verhalen hebben op de dag.

Peter Volkens : Het sociale aspect.

Henri Verhagen : Ja, maar ook rust, reinheid en regelmaat. Iedere morgen op tijd uit je bed en een doel hebben in het leven. 's Avonds moe en voldaan thuiskomen. Dan op de bank gaan zitten, is veel beter dan de hele dag erop zitten. Uiteindelijk vond mijn broertje de weg naar WAVA, MidZuid. Ik vond dat zo fantastisch en zag hoe dat bij hem werkte: van een wat teruggetrokken jongen waarvan mijn ouders zeiden dat hij niet zoveel kon, werd het een jongen met een normaal leven en een ogenschijnlijk normale baan. Hij is gelukkig getrouwd en heeft een zoon. Een fantastisch gezin. Ik zag dat hij daar gelukkig van werd en dacht: wij moeten aan iedereen vertellen dat dit de manier is om gelukkig(er) te worden, waarbij het niet uitmaakt wat je kunt. Wij moeten ervoor zorgen dat die mensen een baan krijgen.

Peter Volkens : Dat is een mooie combi die je kan voortzetten bij de Kroes, binnen alle mogelijkheden.

Kwetsbaar! Aflevering 3

Henri Verhagen : Ik denk dat iedereen dat op de lange termijn ook denkt. Als je een beetje wet hoe het werkt, kunnen we er iedereen van overtuigen dat het zo werkt.

Peter Volkers : Gaat dat altijd vlekkeloos?

Henri Verhagen : Nee, niets gaat makkelijk. Mijn slogan op het werk is altijd: als het heel erg makkelijk was, had iedereen een koekjesfabriek. Maar het is niet makkelijk en - de zin zegt het al - juist niet voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Die mensen zijn heel kwetsbaar en vinden heel lastig een baan. En als ze die baan hebben en wij niets doen, verliezen ze die baan weer heel makkelijk. Misschien kunnen ze de werkinstructie niet lezen waardoor ze het verkeerde doen op hun baan. Of misschien zijn ze sociaal kwetsbaar en is de sociale interactie met andere mensen lastiger. Misschien worden ze makkelijker boos, of hebben ze een beperking waardoor ze makkelijker zijn afgeleid. Die mensen hebben begeleiding nodig bij het vinden van een baan, maar ook bij het behouden ervan.

Peter Volkers : Ik wil zo graag - ook via dit podcastkanaal - aan alle werkgevers - en gelukkig zijn er al veel die dat doen - uitleggen hoe we die mensen een kans kunnen bieden. Je hoort dan wel eens: het kost me geld en veel tijd. Of: ik heb de mensen er niet voor. Hoe pak jij dat aan binnen de Kroes?

Henri Verhagen : Ik ga niet zeggen dat het geen moeite kost en ook niet dat het je soms wat meer geld kost. Dat kan, maar als we met z'n allen onze schouders eronder zetten en een stukje doen... Die werknemer/collega moet intrinsiek van die bank gehaald worden en zelf zeggen: ik ga een andere weg op en een baan zoeken. Ik wil daarbij geholpen worden. Dus ook hij of zij moet er energie instoppen. Als zo'n begeleiding via jullie komt, hebben jullie ook allerlei mensen die daar energie, moeite, tijd en geld in moeten stoppen. Ook de gemeente moet in actie komen. Het lijkt eenvoudig om die mensen met een uitkering simpelweg op de bank te laten zitten, maar daar bereiken we met z'n allen niets mee. Dus ook die moeten in beweging komen.

Henri Verhagen : Uiteindelijk moeten die werkgevers wat doen om het allemaal passend te maken. Er zijn onvoorstelbaar veel voorbeelden waarbij je denkt: je kan hier een heel mooi verdienmodel van maken. Er mag ook geld verdiend worden als ondernemer, maar het kost iets meer moeite. Twintig jaar geleden vond je misschien mensen die voor alles gekwalificeerd waren. Er waren toen veel mensen werkloos en kon je als werkgever achterover leunen en zeggen: ik heb hier een vacature. Twintig mensen kwamen er toen solliciteren.

Peter Volkers : Dat is allang niet meer.

Kwetsbaar! Aflevering 3

Henri Verhagen : Nee, dat is er op dit moment niet meer. Ook werkgevers moeten zich realiseren dat als ze dat beetje extra moeite niet doen, ze misschien een vacature niet gevuld krijgen.

Peter Volkers : Precies. Je vertelde net over je broer: hij ging van bank af en werken. Je ziet hem groeien. Zie je dat door de jaren heen ook bij de mensen die bij de Kroes werken?

Henri Verhagen : Je ziet al heel snel de vreugde in de ogen van die mensen. Die mensen zijn heel trots. Ik weet zeker als die mensen 's avonds thuiskomen en de buurman vraagt waar ze werken, ze meteen zeggen dat ze bij De Kroes in Oosterhout werken en daar koekjes maken.

Peter Volkers : Het zijn je beste ambassadeurs.

Henri Verhagen : Die mensen zijn trots op waar ze werken en kunnen daar met enorm veel passie over vertellen. Ik moet zeggen dat de toewijding - hoe zij hun werk doen - bovengemiddeld is. Als we een doosje van drie verschillende artikelen hebben, wil de klant dat doosje opendoen en drie verschillende artikelen vinden. Het is handwerk en soms zitten er wel eens twee dezelfde in en maar één andere. Dan krijg je daar een klacht over. Wij zien dat als onze - het is een rotwoord - reguliere collega's dat inpakken, we vaker een klacht hebben dan wanneer onze MidZuid collega's dat doen. Die mensen zijn heel erg gefocust op wat ze doen en willen dat heel graag erg goed doen. Ze doen hun werk ook echt goed. Bij de ene collega gaat dat sneller dan bij de andere, maar je ziet die collega's ontwikkelen.

Henri Verhagen : Je ziet dat rust, reinheid en regelmaat voor iedereen goed is. Dat is voor mij en jou goed, maar ook voor hen. Ze vinden het geen probleem meer om op acht uur op hun werk te zijn en om vijf uur thuis. Ze leren met andere mensen om te gaan. De eerste keer vonden ze het lastig om een vraag te stellen aan een baas of manager, maar door dit langzaam te oefenen en misschien ook wel door schade en schande of een huilbui, leren ze daarmee om te gaan. Na een paar jaar zijn ze veel sterker.

Peter Volkers : Je krijgt er ook zelfvertrouwen door.

Henri Verhagen : Zeker. Na verloop van tijd zeggen ze: als ik heel eerlijk ben, vind ik de horeca misschien leuker. Een lieve collega die al jarenlang bij ons werkte, zei op een gegeven moment tegen mij: Henri, ik zou het ook leuk vinden om in een café of restaurantje te werken zodat ik op een terras mensen kan bedienen. Dat zijn altijd blijde mensen en die komen dan een wijntje drinken bij mij. Ik denk dat ze gelijk heeft

Kwetsbaar! Aflevering 3

en nu al zover is om de stap te maken naar een reguliere baan. Ze weet dat het met z'n allen een beetje geven en nemen is. In deze positie waarin er veel banen en weinig sollicitanten in de horeca zijn, is die werkgever erg gemotiveerd om te zeggen: nu ga ik het proberen.

Peter Volkens : De kandidaat zelf kan ook weer een stapje maken binnen zijn mogelijkheden. Dat is misschien even spannend, maar dan krijg je weer een groeiproces.

Henri Verhagen : Ik neem aan dat jij ook niet meteen als commercieel manager begonnen bent. Je begint ergens onderaan als jonge medewerker en na veel geleerd te hebben kom je ergens. Dat geldt voor iedereen.

Peter Volkens : Sterker nog: ik ontwikkel me nog steeds door.

Henri Verhagen : We leren nog iedere dag.

Peter Volkens : Precies. We hebben het al even gehad over de motivatie. We zitten samen in het bestuur van MetWerk. Jij bent daar de voorzitter van. Kun je iets meer vertellen over MetWerk?

Henri Verhagen : Naast mijn werk als algemeen-directeur van de Kroes, ben ik voorzitter van de Stichting MetWerk. Dat is een - en dat vind ik ook een lastig woord - communicatieplatform. We praten veel met elkaar. We ontmoeten elkaar. Het is een ontmoetingsplek voor alle mensen die met het onderwerp kwetsbare arbeidsmarktpositie iets te maken hebben. Binnen de Stichting MetWerk zijn jullie vertegenwoordigd, maar ook het UWV, de gemeentes en werkgevers die inzien dat we met elkaar die banen moeten creëren. Maar ook werkgevers die zoiets hebben van: bij mij kan het niet. Het is een hele gemêleerde groep mensen die één ding gemeen hebben en dat is het onderwerp kwetsbare arbeidsmarktpositie. We ontmoeten elkaar een paar keer per jaar.

Henri Verhagen : Er zijn dan werkgevers die opstaan en zeggen: ik weet hoe het moet. Ik heb al veel ervaring daarin. Kom bij mij kijken, ik kan jullie precies vertellen hoe het werkt. Maar we hebben ook werkgevers die zeggen: ik zou wel willen, maar weet niet helemaal hoe ik dat moet doen. Je hebt ook gemeentes die zeggen: dat is waar, we hebben in onze gemeente mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Hoe zit dat eigenlijk? En dan heb je sociale werkbedrijven zoals MidZuid die zeggen: wij kunnen jullie helpen.

Peter Volkens : We gaan het doen.

Kwetsbaar! Aflevering 3

Henri Verhagen : Als je dan allemaal bij elkaar in een ruimte zit en inspirerende verhalen tegen elkaar vertelt, kom je ergens en creëer je stap voor stap banen. Je ziet ineens in: daarom heeft deze persoon een kwetsbare arbeidsmarktpositie en dit zijn de oplossingen. We hebben maar één doel en dat is banen creëren voor mensen die onze hulp nodig hebben om die baan te vinden. Maar het is ook belangrijk - en daar besteden we aandacht aan - om die baan te houden.

Peter Volkers : In dat opzicht is het een uniek netwerk, want de meeste netwerken komen samen over hele brede onderwerpen. Dit is echt - om het in goed Nederlands te zeggen - op de P van people en in de hele regio West-Brabant.

Henri Verhagen : Je zegt terecht dat het de P van people is. Ik durf daar ook de P van profit naast te zetten, want in maatschappelijk verantwoord ondernemen zit nog steeds 'ondernemen'. Als de schoorsteen dooft en niet meer rookt omdat je maatschappelijk zo goed bezig bent, dan doe je het niet goed. Het is uiteindelijk niet alleen voor vandaag, maar ook voor morgen en overmorgen. Als werkgever mag je stellen dat je geld moet verdienen - en dat is voor veel mensen soms een vies woord - want als we als ondernemers geen geld verdienen, hebben we geen banen. Als mensen geen banen hebben, hebben mensen geen inkomen. En als mensen geen inkomen hebben, zijn we waar we waren en dat is niet wat we willen. Je mag daar dus de P van profit prima bijzetten. We praten veel over mensen binnen MetWerk en wat we voor hen kunnen betekenen. Maar we mogen daar best de P van profit bijzetten. Ook de gemeente kan eraan verdienen. Als je mensen uit de langdurige bijstand haalt, is in mijn ogen de gemeente daar echt bij gebaat. Het gaat om centjes: mensen worden er blijer van, werkgevers kunnen geld verdienen, maar ook de gemeente kan er voordeel aan hebben.

Peter Volkers : MetWerk bestaat twee à drie jaar. Het is een initiatief van de hele arbeidsmarkt regio West-Brabant in de coronaperiode. We hebben toen gezegd: we willen pas starten als we elkaar weer fysiek kunnen ontmoeten. Ik denk dat daar ook een beetje de kracht in ligt. Hoeveel partners en founders zijn erop dit moment?

Henri Verhagen : We zijn al met zeventig. Het gaat best hard. Zoals ik al zei, bestaat dit uit zowel verschillende gemeentes als een aantal sociale werkbedrijven. Gelukkig ook uit een heel groot aantal werkgevers.

Peter Volkers : Uit allerlei branches.

Henri Verhagen : Uit allerlei branches. Het hoeft niet alleen uit de food te zijn. Er is een werkgever uit de kleinmetaal en de elektronica. Het kan uit alle branches zijn. Je kan ook in de dienstverlening zitten. Waarom niet? Een schoonmaakbedrijf kan ook banen creëren voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Je zei het al:

Kwetsbaar! Aflevering 3

we zijn jammer genoeg begonnen in de coronatijd. We wilden heel snel starten, maar dan kan je elkaar niet ontmoeten en dat is - denk ik - een voorwaarde om elkaar te inspireren. We zijn in 2020 heel voorzichtig begonnen: in juli ontmoetten we elkaar voor het eerst op anderhalve-meter afstand en mochten we elkaar niet de hand schudden. Nu is dat allemaal voorbij. We ontmoeten elkaar en leren elkaar veel beter kennen. Er ontstaan initiatieven waarbij we de kans krijgen om bij werkgevers te gaan kijken, zodat andere werkgevers letterlijk in de keuken van de ander kunnen kijken: hoe doe jij dat? Hoe kan jij die mensen een baan bieden en toch prima ondernemen? Dan begint het echt te inspireren.

Peter Volkens : Dat is het doel. Ik vind fysieke bijeenkomsten nog steeds het belangrijkste. Dan kijk je elkaar in de ogen en praat je wat makkelijker. Je gaf net al aan dat het interactief is. Je leert van elkaar. Er zijn bedrijven die halen, en er zijn er die komen brengen. Er zijn al een aantal bijeenkomsten geweest. Noem er twee die jou zijn opgevallen? Welk thema is daar behandeld?

Henri Verhagen : Vorig jaar in november hebben we een bijeenkomst gehad met prinses Laurentien, met als onderwerp laaggeletterdheid. Dat ging niet zozeer over het creëren van banen voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, maar met name over: hoe behoud je die mensen op de werkvloer? Het was voor mij een enorme eyeopener dat er 2,6 miljoen laaggeletterde mensen zijn die misschien niet eens in staat zijn om een eenvoudige werkinstructie te lezen. Die mensen heb jij als collega's, maar ik dus ook. En dat realiseerde ik me helemaal niet. Je krijgt misschien problemen met een collega omdat die steeds niet doet wat die moet doen. Ik zou me zomaar kunnen voorstellen dat ik tegen hem zeg: ik heb het toch opgeschreven, het is een eenvoudige instructie, doe wat ik je vraag.

Henri Verhagen : Keer op keer doet hij het dan niet, en dat zou best kunnen zijn omdat die het helemaal niet kan lezen. Daar thuis met zijn partner een oplossing voor bedacht heeft door te zeggen: lees jij dat even voor mij. Maar op zijn werk zich daar misschien wel voor schaamt en niet tegen zijn collega durft te zeggen: zou jij dat even voor mij kunnen lezen, want ik weet helemaal niet wat hier staat?

Peter Volkens : Het mooiste voorbeeld was van iemand die al 20 jaar werkt en door allerlei trucjes het zo kon doen overkomen dat niemand wist dat die niet kon lezen en schrijven.

Henri Verhagen : Die man vertelde dat die iedere keer aangaf dat die zijn leesbril niet bij zich had. Ik kon meteen in mijn eigen club iemand aanwijzen waarover ik dacht: jij zegt ook heel vaak tegen mij dat je je leesbril niet bij je hebt.

Peter Volkens : Je ging het checken?

Kwetsbaar! Aflevering 3

Henri Verhagen : Ik had ineens een aantal collega's in mijn hoofd: dat zou bij jou ook wel eens kunnen spelen. Ik kan me voorstellen dat je als werkgever herkent dat er mensen slecht kunnen lezen en schrijven, je die mensen zou kunnen helpen met het beter lezen en schrijven, ze niet alleen als collega kan behouden, maar dat je ze een veel mooier leven kan bieden. Ze leren niet alleen bij jou beter lezen en schrijven, maar als ze op Schiphol staan en heel ingewikkelde borden moeten lezen, kunnen ze beter hun weg vinden en zelfstandiger worden. Ze zijn minder afhankelijk van hun partners of kinderen. Dat was een hele inspirerende bijeenkomst. Ik heb daar veel geleerd.

Henri Verhagen : Een ander inspirerend voorbeeld dat ik wil geven gaat over mezelf: afgelopen september heb ik alle partners bij de Kroes uitgenodigd. We gaan dit nu veelvuldiger doen. Ik heb aan iedereen uitgelegd wat mij intrinsiek motiveert en getoond wat wij doen. Het is niet dat wij als De Kroes voorop lopen als werkgever en honderden banen kunnen creëren, maar ik ben er wel trots op dat ik een aantal banen kan creëren. Ik ben zo zelfverzekerd dat we de collega's waar het om gaat, zelf aan die werkgevers konden laten vertellen hoe trots en blij ze zijn dat ze een leuke baan hebben en dit kunnen delen. Daarmee kon ik andere werkgevers die altijd aangeven dit lastig te vinden - en ik heb daar ook begrip voor - dit bewijzen: doe het in kleine stappen.

Henri Verhagen : Het belangrijkste vond ik dat in de weken na de bijeenkomst, hoorde dat er vier werkgevers zich aangemeld hadden en er meer over wilde weten. Ze hadden de sociale werkbedrijven in West-Brabant gebeld: kunnen jullie mij iets meer vertellen, want ik heb misschien een baan? Die middag duurde drie uur, en ik hoop dat we daarmee vier banen gecreëerd hebben. Hoe fantastisch, eenvoudig, simpel en verrassend is het dan dat we met elkaar een hele hoop dingen kunnen bereiken.

Peter Volkers : Als ik van een bijeenkomst van MetWerk naar huis rijd, heb ik altijd wel iets opgeslagen waar ik enthousiast van word en denk: daar zouden we iets mee moeten doen. Zo was er ook de bijeenkomst over de statushouders, waarin je meegenomen wordt in: hoe zit de cultuur in elkaar? Wat betekent dat? Soms observeer je een gedrag bij iemand en denkt: dit gaat het in onze cultuur niet worden. Terwijl je dit veel beter oppakt als je de achtergrond weet. Laten we eerlijk zijn: alle ondernemers hebben behoefte aan handen.

Henri Verhagen : In onze cultuur is het heel gebruikelijk dat je elkaar een hand geeft en aankijkt. Wij willen heel snel dat je 'jij' en 'jou' tegen elkaar zegt, omdat we dan gelijkwaardig zijn. Maar er zijn culturen waarin mensen je helemaal niet durven aankijken en dit enorm onbeleefd is.

Peter Volkers : De werkgever staat op een voetstuk.

Kwetsbaar! Aflevering 3

Henri Verhagen : Stel, ik heb een sollicitatiegesprek met iemand en die kijkt mij een half uur lang niet aan. Zonder de informatie die ik op die bijeenkomst kreeg, zou ik gezegd heb: die is ongeïnteresseerd en doet zijn taak niet om een baan te vinden. Je stuurt die weg.

Peter Volkers : Je mist hierdoor een grote kans.

Henri Verhagen : Die jongen of dat meisje die je niet durft aan te kijken, doet vanuit zijn/haar cultuur precies het juist, maar wij snappen dat niet en sturen zo iemand weg of geven hem/haar niet de kans die hij/zij verdient.

Peter Volkers : Mooie bijeenkomsten. Ik steek er zelf altijd veel van op. Willen we nog meer partners?

Henri Verhagen : Ja, we willen meer partners.

Peter Volkers : Waarom?

Henri Verhagen : Ik roep altijd dat het hebben van meer partners niet een doel op zich is. In september waren we met 75 in De Kroes. Hoe mooi en eenvoudig zou het zijn als je met 100 bent. Misschien creëer je dan geen vier banen maar zes. Dat is de doelstelling. We moeten ook heel eerlijk zijn: die evenementen kosten centjes. We vragen aan de partners een kleine vergoeding. Daarmee laten we de stichting draaien. We kunnen wel altijd terugvallen op de founders. Dat zijn een soort van super partners die meer geld betalen zodat we langer kunnen doorgaan. Maar meer partners helpt in dat kleine stuk financiering van ons idee. En hoe meer partners - niet alleen ondernemers maar ook gemeentes - hoe meer zielen en vreugd.

Peter Volkers : Ook een breder draagvlak.

Henri Verhagen : Ja, dat.

Peter Volkers : Het uiteindelijke doel is een soort parameter waarbij we kunnen zeggen: het afgelopen jaar hebben we met elkaar zoveel mensen aan een baan geholpen.

Henri Verhagen : Dat, ja.

Kwetsbaar! Aflevering 3

Peter Volkers : Henri, ik overval je er een beetje maar we proberen in deze podcast de tip van de dag naar voren te brengen. Heb jij zo'n tip? Dat mag voor iedereen zijn, maar dat je zegt: vanuit mijn werkveld ervaar ik een aantal zaken. Mijn tip aan anderen zou zijn... Noem maar wat.

Henri Verhagen : Ik denk dat ik die wel heb. Ik ga terug naar de periode dat mijn broertje op de bank zat, heel moeilijk een baan kon vinden en mijn ouders zeiden: het is ook moeilijk voor hem. Ik denk dat we in Nederland moeten ophouden met te denken dat we de mensen die een kwetsbare arbeidspositie hebben, helpen door hen te blijven ondersteunen. We moeten net wat krachtiger zijn en zeggen: iedereen moet deelnemen aan die arbeidsmarkt. Iedereen moet iets doen. Hoeveel je moet en kan doen, laat dat door een expert bepalen. Maar iedereen kan iets doen en dat moeten we met elkaar doen. Dat is niet gemeen. Die mensen zijn ook helemaal niet zielig. Daar help je helemaal niemand mee. Als je mensen van de baan trekt, ze een baan geeft en laat werken, dan beloof ik je - en ik spreek uit ervaring - dat die mensen daar gelukkiger van worden.

Henri Verhagen : We denken met z'n allen dat we ze daar maar moeten laten zitten. Tip van de dag: we houden op met mensen op de bank te laten zitten. We geven ze een hand en trekken ze van de bank af. De gemeente moet hen eraf duwen. Het UWV moet kijken hoe we dat het beste kunnen doen. MidZuid is gemaakt om die mensen te helpen, en werkgevers moeten die banen creëren.

Peter Volkers : Dan is de cirkel weer rond. Goede tip! Henri, we gaan afronden. Wil je nog iets kwijt? Heb je nog iets niet benoemd?

Henri Verhagen : Ik vond het een beetje lastig toen je me aan het begin van de podcast vroeg: wil je winnen? Maar nu vertel ik dit verhaal weer, en ik wil echt winnen. Ik denk dat er ook wat te winnen valt. Jij zegt: iedere keer als ik naar huis rijd, ben ik geïnspireerd. Ik heb dat ook. Wij willen winnen en die banen creëren. Ik denk dat ik daar volmondig 'ja' mag zeggen.

Peter Volkers : Maar je bent ook een optimist.

Henri Verhagen : Zeker! Ik denk dat het ons ook gaat lukken.

Peter Volkers : Zeker wel! Henri, dank voor dit gesprek. Ik denk dat we weer wat helderheid hebben gekregen. Leuk om te horen hoe De Kroes Groep daarin staat, maar met name - zoals ik van je gewend ben - de passie waarmee je spreekt over die mensen. Dat is waar we het allemaal voor doen. Voor de luisteraars zou ik zeggen: tot de volgende aflevering van Kwetsbaar. Dankjewel.

Kwetsbaar! Aflevering 3

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.