

JOBSTAP GROEP: EEN VLEGWIEL VOOR INCLUSIE

Een interview met bestuurder Ton van Trienen

Verteld door: Ton van Trienen

Geschreven door: Alex van der Hoeff

Een vliegwiel

“Heb je weleens gehoord van een vliegwiel?” is Tons eerste vraag. We zitten in één van de ruimtes op het kantoor in Amersfoort. “Een vliegwiel is een wiel met een grote massa dat verschillende functies kan vervullen. Bij fluctuerende energiebronnen zoals zonne-energie en windenergie kan een vliegwiel dienen om tijdelijk energie op te slaan wanneer het aanbod de vraag overtreft. Deze energie wordt vervolgens vrijgegeven bij te weinig zon en wind. Mooi ding hè? Zo’n vliegwiel.



Onze organisatie is net zo’n vliegwiel: landelijke spreiding, regionale en lokale binding, een breed netwerk en een allesomvattend aanbod. Ons aanbod is erop gericht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar én in werk te begeleiden. Daarnaast begeleiden we werkgevers bij inclusief ondernemerschap, iets wat met de dag belangrijker wordt. Iedereen die bij de Jobstap Groep werkt doet dit met gedrevenheid, hart voor het vak en wat brutaliteit. We hebben veel specialisten met kennis van en ervaring met verschillende doelgroepen in huis. Op ons impactoverzicht 2018 is ook weer te zien dat we samen mooie resultaten boeken en met ons netwerk impact creëren op de arbeidsmarkt in Nederland. Samen met waardevolle partners zijn we op weg voorloper in Europa te worden, als het gaat om een inclusieve arbeidsmarkt en een betere, socialere maatschappij waar duurzaam werk is voor iedereen. Dat voelen we heel sterk.”

Van mega padvinder tot bestuurder

We gaan terug naar vóór het begin van de Jobstap Groep, nog vóór het begin van Jobstap. Want met Jobstap is de Jobstap Groep begonnen. “Ikzelf kom uit de wereld van LVB, ben teamleider geweest in de zorg”, gaat Ton verder. We slaan dus de weg naar zijn arbeidsverleden in. “Daarvoor was ik beroepsmilitair, ik stuurde grote groepen aan. Op een gegeven moment, rond mijn 24^e, heb ik de keuze gemaakt voor een meer maatschappelijk verantwoorde rol. ‘Het rondrijden met zware tanks vind ik toch wat minder belangrijk in het

leven' was het gevoel dat toesloeg. Mijn toenmalige vrouw vertelde me veel over haar werk met chronisch zieke kinderen en dat raakte me. Zij vroeg me: 'kunnen jullie een keer helpen een vakantie te organiseren?'. Dus daar gingen we: met zes vrachtwagens met rolstoelen achterin op naar het strand. Dat haalde de krant! Defensie vroeg mij dit op meer plekken landelijk te organiseren, dus voor ik het wist was ik vakantiekampen aan het organiseren. Een soort mega padvinder. En ik werd er heel erg warm van."

Naar 2003: het ontstaan van Jobstap

"Jobstap Groep is niet geboren als vliegwiel. De organisatie maakt vanaf 2003 al die transformatie door, wat ongeveer als volgt is gegaan. In 2003 fuseerde het arbeidsintegratie-onderdeel van de zorginstelling J.P. Heije - met haar drie orthopedagogische behandelinstututen - met revalidatiecentrum Limburg en zorginstelling Werkenrode. Dit werd later Pluryn. Door deze fusie kwamen een paar doelgroepen bij elkaar: licht verstandelijk beperkte jongeren (LVB), mensen met niet-aangeboren-hersenletsel (NAH) en autisme. Deze groepen begeleiden we tot op de dag van vandaag. De gefuseerde organisaties gingen samen verder onder de naam 'Jobstap'. Jobstap werd dé partij die vanuit Oosterbeek ook in Limburg actief was en langzamerhand steeds verder uitbreidde door het land. We waren een nieuw elan in de wereld van arbeidsbemiddeling. Via uitzendbureau Startkans en het GAK (nu UWV) kregen we cliënten in begeleiding, en dat ging niet over een paar aanmeldingen per dag. De fax (want die bestond toen nog) begon 's ochtends vroeg om 08:30 te lopen en draaide 's avonds laat nog steeds. We namen in de jaren daarna ieder jaar zo'n 35 nieuwe medewerkers aan. En zo verliep de vliegende start die we als Jobstap maakten."

Vanaf het begin specialist

"Jobstap werd begin 2003 geboren uit verschillende gefuseerde zorginstellingen. De organisatie maakte een enorme ontwikkelslag en groeide hard. Dit kwam doordat de medewerkers allemaal uit de zorg kwamen in plaats van de arbeidsintegratiehoek. Groepsleiders uit de zorg werden jobcoach, net als begeleiders uit het revalidatiecentrum. Vanuit de kennishoek ontstond een organisatie waar op dat moment veel vraag naar was: naast zorg ook begeleiding naar én in werk. De zorgspecialisten werden méér dan dat; zij verrijkten hun rol met kennis van en ervaring met arbeidsintegratie."

Het Gouden Jaar

"Hoewel we een vliegende start maakten in de jaren na 2003 is er één ander jaar aan te wijzen als absoluut topjaar: 2012, net voor de crisis. We groeiden en groeiden waar maar voldoende klanten waren: we openden nieuwe vestigingen die vaak verbonden waren aan lokale instellingen, zoals revalidatiecentra en speciaal onderwijs. Zo is vestiging Amersfoort ontstaan

uit zorginstelling 'Groot Emaus'. De vestigingen zijn altijd opgezet naar aanleiding van de behoefte van de klant. Klanten wilden graag de 'full-service' bieden: naast scholing en zorg óók begeleiding naar en in werk. Op dat moment hadden we zo'n 140 medewerkers."

Lean en mean(ingful) organiseren

"Na Het Gouden Jaar 2012 sloeg de crisis in, ook bij Jobstap. We beseften dat we dingen anders moesten gaan organiseren: meer lean en mean. Kijken naar wat echt nodig is, eigen medewerkers versterken in het runnen van de organisatie, zelfsturende teams ondersteunen vanuit een centraal hoofdkantoor. We wilden dat onze medewerkers zelf de bal konden pakken om de markt op te gaan en te voldoen aan vragen van medewerkers en werkgevers. We vonden hier – en nog steeds – de Rijnlandse besturingsfilosofie erg bij passen. In de loop der jaren zijn we hierin ook enorm gegroeid."

Het ontstaan van Effectyf



"In 2015 vond de transitie van UWV naar gemeente plaats. Dit was voor ons ook even schakelen, want waar we voorheen als bemiddelaar vroeg in het traject betrokken waren gold dat niet meer. Dit betekende dat we via andere wegen cliënten kregen aangereikt die we naar en in werk konden begeleiden. Zijdelijks vond een andere ontwikkeling plaats: we kregen steeds meer volwassenen in onze dienstverlening, name met niet-aangeboren-hersenletsel. Deze kandidaten zaten vaak al een poos thuis en wilden na het revalideren weer aan het werk. Zij kwamen via revalidatiecentra, waar we vanaf 2003 nog steeds nauwe banden mee onderhielden, bij ons terecht. Dit leidde ertoe dat we in aanraking kwamen met een nieuwe groep kandidaten én werkgevers in het private domein. Na een poosje onze dienstverlening in zowel publiek als privaat domein te hebben doorgezet, dachten we: 'hier is teveel vraag naar, dit moeten we écht apart gaan aanbieden'. En zo ontstond Effectyf, weer vanuit de vraag op de arbeidsmarkt. Effectyf bestaat inmiddels 5 jaar en maakt dezelfde groeispuurt door als Jobstap in het begin. Zowel Stichting Jobstap als Effectyf vallen onder de 'Jobstap Groep', die in de jaren daarna flink is uitgebreid.

De tijd van omgekeerde integratie

"Als je ons impactoverzicht bekijkt valt je op dat De Jobstap Groep niet stil zit. Er spelen eigenlijk continu nieuwe ontwikkelingen. Vanaf 2018 bieden we ook begeleiding aan mensen met een auditieve beperking, wat begon met het aannemen van een dove arbeidscoach. We hebben een nieuwe Jobstap-poot opgezet, Jobstap Educatyf, van waaruit we onze kennis en ervaring met de arbeidsmarkt en verschillende doelgroepen delen. Samen met Emma at Work zijn we 'Talent Inclusief' begonnen: ondersteuning bij inclusief ondernemen, voor werkgevers. Daarnaast zijn we betrokken bij WerkRaat: in je eigen tempo uitproberen bij radiomakers,

websitebouwers en een cycle hub?. Last but not least, zijn we betrokken bij JobCom: een communicatiehub midden in Arnhem, gerund door mensen met verschillende beperkingen. Hiermee willen we omgekeerde integratie laten zien: mensen met een beperking kunnen toch prima samenwerken? Zij kiezen ervoor zo te werken. Er zijn vele mooie voorbeeldcases die de talenten van deze mensen laten zien, en het mooie resultaat dat ze samen creëren. Mensen die zelf beperkt zijn zeggen soms; 'ik voel me helemaal niet beperkt, ik ben mijn hele leven al blind. Anderen bepalen voor mij dat ik een beperking heb'. De vraag die we onszelf moeten stellen is: 'Hoe gewoon kunnen we mensen met een beperking gewoon laten zijn?'

De band met onze kandidaten

"Als het over de begeleiding van mensen met een beperking gaat vind ik dat we die consistent heel goed doen: warm, bejegenend, met aandacht en kwaliteit, soms wat drukkend en ietwat directief. Vanuit de overtuiging dat af en toe een duwtje iemand vooruit helpt. We zijn niet altijd even lief tegen onze kandidaten; we zijn in staat om ze over een drempel heen te trekken. 'Ik wil niet, ik durf niet, ik kan niet. Ik wil konijnen aaien, alleen in een dierenwinkel werken of op een olieplatform werken'. Dat is niet altijd realistisch, dus helpen we onze kandidaten een goede kant op, door onze ervaring en specialistische kennis met betrekking tot verschillende doelgroepen. We letten hierbij altijd op de aansluiting bij werkgevers, dit is heel belangrijk voor het nastreven van onze missie en visie. Voor de continuïteit van onze organisatie."

Jobstap als jeugdclub

"Met Stichting Jobstap (onderdeel van de Jobstap Groep) wil ik zoveel mogelijk impact maken in het leven van jonge mensen. Ik geloof erin dat de eerste positieve ervaringen bij werk, jongeren met een beperking het beste op weg helpen. Het voorkomt dat ze steeds weer negatieve teleurstellingen tegenkomen en terecht komen in de modus komen van 'ik kan het toch niet'. Als je als knulletje met een vermogen van iemand van 12, soms zelfs 9, van het speciaal onderwijs komt, dan kun je zelf geen baan zoeken en solliciteren in de grote mensen wereld. Van jeugd kunnen we niet altijd verwachten dat ze het maar allemaal zelf doen. Daarom vind ik het meer ethisch verantwoord om dure middelen in te zetten voor de begeleiding van jongeren, gezien het effect en de impact."

Aanbod voor iedereen

"Het liefst willen we iedereen naar en in werk begeleiden, dienstverlening voor alle vormen van beperking bieden. Om die reden hebben we in 2018 verschillende startups overgenomen, zoals psychologisch adviesbureau Heller en re-integratiebureau Traject BV in het Noorden. We willen ons label 'Energyk' nieuw leven inblazen, zodat de afstand tot werk verkleind wordt door sport, voeding, beweging en ontwikkeling van sociale vaardigheden. Als organisatie proberen we nieuwe wegen in te slaan en bestaande te versterken, zodat er op de

arbeidsmarkt aanbod en ruimte komt voor iedereen. Een mooi concept dat hierbij aansluit is 'open hiring'. Niet meer selecteren aan de poort, maar iedereen een kans geven.

Ik geef je een voorbeeld van het effect en de impact: ik was gisteren in Arnhem bij een bedrijf. Toen zag ik een meisje, een moeder, dat een halfjaar geleden de deur niet uitkwam. Ze zat zwaar in de knoop met haar eigen persoonlijkheid. Met behulp van Jobstap vond ze werk in een restaurant, waar ze nu als flamboyante serveerster rondloopt en met plezier haar werk doet. 'Niks meer aan doen, geweldig!', zeggen ze daar. En dat leven heb je dan binnen een half jaar zó veranderd."



Inclusief ondernemen is hot

"In het kader van Banenafpraak en social return is 'inclusief ondernemen' op dit moment hot. Wij zijn in de 20 jaar dat we bestaan al veel succesvoorbeelden tegengekomen, van mensen met een

arbeidsbeperking die goed aan het werk gaan én blijven. Daarom zijn we graag partner voor werkgevers die een eerste stap willen zetten in inclusief werkgeverschap. Samen creëren we een groter inclusief speelveld. Techniek voor Inclusie ontwikkelt ook rap – met name voor mensen met een licht verstandelijke beperking. Ik zie echt de meest bizarre dingen voorbij komen. Vanuit mijn rol probeer ik betrokken te blijven bij innovatieve projecten. Ik fungeer als een soort filter: hier moet je niet aan beginnen voor mensen met autisme, hieraan juist wél voor iemand met een licht verstandelijke beperking. Deze ontwikkelingen worden vertaald naar de werkvloer en vormen de toekomst van werk, voor werkgevers, kandidaten, en voor ons. Wij zullen mensen aan het werk blijven helpen in banen die niet verdwijnen en banen die nieuw ontstaan: we zijn transitiepartner in crime!"

Een mooiere maatschappij

"Na al die jaren van ontwikkeling en uitbreiding streven we als Jobstap Groep nog steeds hetzelfde doel na: iedereen met een beperking moet een weg vinden naar werk. Met name jongeren, omdat zij meer kansen en ondersteuning kunnen gebruiken in het vinden van de juiste weg. We hebben echt al tienduizenden jongeren aan het werk geholpen, die ernstig beperkt zijn en dus een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Ik vind het heel belangrijk om die inclusieve voetafdruk te blijven vergroten voor een mooiere maatschappij."

Een inclusieve samenleving creëren is de belangrijkste missie van Jobstap voor de komende jaren. We zijn goed op weg in Europa om voorloper te worden op het gebied van een

inclusieve arbeidsmarkt, maar er is nog een hoop werk aan de winkel. We zijn er klaar voor die stap te zetten, de techniek is er klaar voor. We gaan een steen verleggen. Til jij mee?



JOBSTAP

GROEP