

## Transcript aflevering 1 Kwetsbaar!

*JR: Jos Rooijmans*

*PV: Peter Volkers*

**[intro] 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.**

PV: Welkom bij de allereerste uitzending van Kwetsbaar, het nieuwe podcastkanaal van MidZuid. Vandaag hebben we te gast Jos Rooijmans, algemeen directeur van MidZuid. Welkom Jos.

JR: Dank je wel.

PV: Het lijkt ons mooi om eens even wat meer over Jos te weten te komen en uiteraard over wat nou MidZuid is, wie MidZuid is en wie jij bent. Ik begin gewoon met een aantal standaardvragen die je met ja en nee mag beantwoorden, Jos. En de allereerste vraag is, ben je zelf ook kwetsbaar?

JR: Ja.

PV: En ben je een optimist?

JR: Ja.

PV: Wil je altijd winnen?

JR: Ja.

PV: Wil je leuk of aardig gevonden worden?

JR: Ja.

PV: Zou je gelukkig kunnen zijn zonder werk?

JR: Nee.

PV: En als laatste, Jos is een geduldige man.

JR: Nee.

PV: Wil je nog ergens op terugkomen?

JR: Nee.

PV: Ook niet? Nou mooi. Dat was zomaar even voor de intro. Jos, wat betekent werk eigenlijk voor jou zelf?

JR: Werk is betekenisgeving. Werken is echt ertoe doen. Dat merk ik hier elke dag, dat ik hier mag werken en iets mag bijdragen aan het leven van een ander. En die betekenis voor mij is... ja dat bepaalt mijn eigenwaarde. Dus vandaar ook de 'nee' op zonder werk. Pensioen vind ik niet leuk, en te veel vakantie ook niet.

PV: Nou, het laatste valt te regelen. En het eerste, dat duurt nog even denk ik. Je gaf aan, ook toen we met de ontwikkeling van deze podcast bezig waren, dat je wilt laten horen dat niet iedereen het gratis krijgt in het leven, als het om werken gaat. Kun je dat eens toelichten?

JR: Ja, ik ben de zoon van een banketbakker. Zes jaar lagere school, middelbare school, VWO, universiteit, daarna nóg een universitaire studie, aan het werk gegaan en de ene naar de andere kans gekregen. Ik ga mezelf niet als zondagskind betitelen, wat ik bij deze dus wel doe. Ik heb het ook niet gratis gekregen, maar het is mij wel redelijk makkelijk afgegaan. En wat ik wilde, dat kon ik gaan doen. En dat besef ik me hier elke dag weer als ik hier binnenkom. Nou één, ik stap in de auto en ik rijd hier naartoe en loop naar binnen. En zelfs dat is voor sommige mensen hier best een opgave. Die staan niet zomaar op. Die hebben een fysieke of een andere beperking waar ze mee te delen hebben in het leven. Dat heb ik niet. En dat realiseer ik me hier elke dag. En dat zouden meer mensen zich mogen realiseren.

PV: En dat motiveert je juist ook om die mensen te helpen?

JR: Ja, absoluut.

PV: MidZuid hè, in het verleden heeft dat natuurlijk andere namen gehad, maar die historie laten we maar eventjes langs ons heen gaan. Kun je kort aangeven wat voor organisatie dat nou eigenlijk precies is?

JR: We zijn een bedrijf en we zijn de schakel tussen het bedrijfsleven en veel overheidsorganisaties, zorgorganisaties. En wij staan daar midden in. Wij helpen mensen aan werk en begeleiden hen en proberen hen naar zo'n reguliere mogelijke setting te leiden. Soms lukt dat, doordat mensen echt overgaan naar het reguliere bedrijfsleven, zoals we dat noemen. En andere mensen vinden hier prima hun plek en behouden hun werk hier tot aan hun pensioen. En voor sommige mensen betekent het ook, want iedereen wil maar omhoog in het leven, voor sommige mensen is de grootste ontwikkeling gewoon dat ze hier hun werk kunnen blijven doen. Sommige mensen hebben fysieke beperkingen waardoor het minder wordt door de jaren heen en dan is het knap als ze toch hier kunnen blijven werken. Maar ook daar zijn we realistisch in door dan op een gegeven moment ook met elkaar te concluderen dat dit niet de beste oplossing is. We moeten naar iets anders gaan kijken. En dan staan we

dus middenin die samenleving waarbij we zorgpartners, gemeentes, andere instanties daarbij betrekken: wat er maar nodig is om iemand zo zinvol mogelijk aan het werk te houden.

PV: Ja en je hebt het al eerder aangegeven, werk is natuurlijk heel belangrijk voor mensen ook natuurlijk de sociale aspecten. MidZuid is een werkbedrijf. Aan de andere kant is het ook een ontwikkelbedrijf. Is het of-of of is het en-en?

JR: En-en. En dat is soms ook wel de spagaat waar je in zit. Je wilt graag dat mensen zich ontwikkelen, althans dat wil de wet ook graag. De participatiewet die in 2015 is ingegaan gaat daar vanuit dat iedereen op een zo'n hoog mogelijk niveau ontwikkeld en dat is voor mensen die hier werken echt een soort van item geworden, daar doen wij van alles aan. En tegelijkertijd zijn we ook een bedrijf wat gewoon productie maakt en productie moet leveren en die spagaat zitten bijvoorbeeld leidinggevendend dagdagelijks in. Die ervaren elke dag: mensen dienen zich te ontwikkelen, tegelijkertijd moet gewoon het werk van de klant af en daarnaast heb je ook nog de medewerker die soms misschien wel zoiets heeft: ja ontwikkeling, ontwikkeling, het gaat er ook over mijn welzijn en ik vind het eigenlijk wel best op de manier waarop het gaat. Als ik gewoon mijn werk doe en dat heel plezierig doe en de werkgever is tevreden over, dan ga ik lekker naar huis. Ontwikkeling is niet voor iedereen altijd leuk, het is ook een verandering. En daar de balans in zoeken... Ja, wij worden wel aangesproken door onze eigenaren, opdrachtgevers ook op een stuk ontwikkeling.

PV: En soms kun je ook gewoon constateren dat dit het prettigste of het maximaal haalbare voor iemand is, dat kan natuurlijk ook een conclusie zijn.

JR: Precies.

PV: Als je nou kijkt, ik heb altijd hekel om doelgroepen te praten, maar: Wie kunnen nu terecht bij MidZuid?

JR: Wat mij betreft zouden veel meer mensen bij MidZuid terecht kunnen.

PV: Iedereen?

JR: Iedereen. Iedereen die, nou ja, mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt die bijvoorbeeld niet weten hoe ze die arbeidsmarkt moeten betreden. Vroeger werd dat 'afstand tot de arbeidsmarkt' genoemd. Nou, die kunnen hier terecht door met werkgeversadviseurs te praten en te kijken of er vacatures zijn en worden daar naartoe geleid. Dat is een groep mensen met een fysieke of mentale beperking, ook zo'n vreselijk woord, die kunnen hier terecht.

Dat gaat dan allemaal via ingewikkelde systemen waarbij mensen opgenomen moeten zijn met bepaalde indicaties die de gemeente of het UWV afgeeft. Maar iedereen die niet zelfstandig naar reguliere werk kan, die zouden wij hier kunnen helpen, wat mij betreft. Alleen

daar zitten ook centen aan vast. Wij kunnen niet alles gratis doen. Ook wij krijgen het niet gratis. En dat betekent wel dat we afspraak hebben met de gemeentes over, ja dat betekent zoveel kandidaten. En ik snap ook gemeentes dat ze op een gegeven moment zeggen, ja wij hebben zoveel geld en zoveel geld gaat er in het sociaal domein om, dat kunnen wij besteden. En op een gegeven moment is er niet meer. Maar ik probeer de maximale rek samen met iedereen hier eruit te halen om zoveel mogelijk mensen naar werk te helpen. Het meest afschuwelijk is als ze gewoon thuis zitten. Mensen denken dat misschien wel leuk te vinden, maar daar geloof ik helemaal niks van.

PV: Nee, dan krijg je ook die sociale gedachte natuurlijk die niet meer omarmd wordt. Je zei het net al een beetje, eigenlijk helpen we het liefst iedereen. Maar ook dat het een centenkwestie is: Als ik even kijk naar de regio waarin MidZuid zich bevindt. We doen het natuurlijk voor de inwoners. Kun je daar iets meer over zeggen?

JR: In principe regelen wij het hier voor de subregio Dongemond. Dat zijn de gemeentes Oosterhout, Geertruidenberg, Drimmelen en Altena. Best een groot werkgebied. Breda heeft zijn eigen werkgebied en verder is richting Roosendaal, Etten-Leur, Bergen op Zoom, dat valt onder het werkontwikkelbedrijf WVS. En Breda valt onder de gemeente Breda. En zo proberen wij iedereen naar woonplaatsbeginsel wel te helpen. Alleen ja, mensen leven en mensen bewegen zich. Dus ze woonden eerst hier en dan gaan ze in Breda wonen. Nou, dan kijken we altijd, kan iemand over naar een ander werkontwikkelbedrijf? En dat regelen we dan altijd in goede overeenstemming met het andere bedrijf.

PV: En hoeveel mensen werken nu bij MidZuid of namens MidZuid?

JR: In totaal hebben wij, ik weet het niet exact, maar ik denk dat we ongeveer 730 mensen in dienst hebben. En dat zijn ongeveer, pak hem beet, 600 en een beetje aan mensen waarvoor we het doen en 130 man aan, zoals ik dat noem, kaderpersoneel. Dus dat is staf, bedrijfsvoering, maar ook heel veel begeleiding. We hebben natuurlijk wat meer begeleiding, we hebben andere verhoudingen dan in het bedrijfsleven als het gaat om leiding, omdat het gewoon wat meer kost. Mensen hebben meer begeleidingsbehoefte dan in een regulier bedrijf.

PV: En als ik nou even kijk, met welke partners zit je nou als MidZuid al rond de tafel?

JR: Heel veel met gemeentes, de vier gemeentes waarvoor wij het doen. In de regio met andere werkontwikkelbedrijven, wij zitten met het UWV aan tafel, wij zitten met zorginstanties aan tafel. Wij proberen ook banden aan te halen om te kijken naar instanties die bezig zijn met arbeidsmatige dagbesteding. Vaak worden wij als werkontwikkelbedrijf over een kam geschoren, terwijl dat toch echt wel wat anders is. Wij werken en wij maken productie, wij

leveren productie af of onze mensen zijn bij bedrijven gedetacheerd en daar gaat het echt om werk en dagbesteding is wel wat anders. Daar staat niet productie bovenaan. Dan hebben we het ook over mensen die een wat zwakkere doelgroep, om maar in werkloonwaardes te praten, ook zo'n term. Maar mensen kunnen ook overstappen. Soms gaan mensen bij ons achteruit waardoor het die kant op zou kunnen gaan. En ik denk dat sommige vormen van arbeidsmatige dagbesteding ook wel eens wat beter bij ons zouden kunnen aansluiten. Alleen dat zijn allemaal gescheiden potjes in Nederland. Die zouden we wat meer mogen ontschotten.

PV: Dus het is ook heel hard werken om de samenwerking en de netwerkorganisaties op te zoeken, in stand te houden. Ik kan me voorstellen dat je richting de gemeenten ook een verantwoordelijkheid hebt af te leggen. En daarnaast is het eigenlijk pionieren om nieuwe kansen te zien met partners.

JR: Ja, en ik ben een optimist, dus ik word door mijn managementteam regelmatig teruggefloten. Want dan heb ik weer een idee en dan komt er weer een idee en weer een idee.

PV: Maar dat is toch niet verkeerd?

JR: Dat is niet verkeerd, maar we moeten op een gegeven moment wel bekijken wat kan er wel en wat kan er niet. Want ik kan de hele organisatie over de clinch jagen met allerlei ideeën, maar het basiswerk is wel het basiswerk waar we natuurlijk voor staan. Zo heb jij een doelstelling op het gebied van plaatsingen. Dat zijn 250 levens. 250 mensen die we plaatsen.

PV: Duurzaam.

JR: Duurzaam, inderdaad, bij een bedrijf. Realiseer je wat daarmee gebeurt. Daar zit een partner achter, daar zit een familie soms nog achter. En dat zijn vaak mensen die, wat ik zeg, het niet gratis hebben gekregen en soms niet meer dachten aan werk of soms uit een milieu komen, bijvoorbeeld iets op hun kerststok hebben en daar het lastig door vinden. Laatst ook bij de introductiebijeenkomst zat er een medewerker van 55, had dat eigenlijk nooit meer verwacht, maar was heel erg blij dat hij nu aan de slag was via een werkleertraject. En sinds lange tijd weer structuur en dagstructuur en collega's en collegialiteit. En niet continu in spanning hoeven te leven. Die verhalen kom je hier tegen, ja zo kan ik er honderd vertellen.

PV: Ja en wat natuurlijk ook wel eens in het werkveld speelt, is dat het steeds lastiger wordt om maatwerk te leven. Als ik zo kijk dat mensen die een baan zoeken, natuurlijk een krappe arbeidsmarkt, het wordt steeds lastiger. Maar kun je iets aangeven van welke creatieve oplossingen we daarbij zoeken?

JR: Ja, en ik heb daar eigenlijk ook wel een oproep bij. Ik heb een oproep aan het bedrijfsleven, aan de ondernemers, om iets verder te kijken dan hun neus lang is. De werkgevers daar gelaten die al zaken met ons doen en die snappen hoe het in elkaar zit. Ja, onze mensen hebben wat meer begeleiding nodig. Maar wat krijg je ervoor terug? Zeer loyale medewerkers die zich met heel hun hart en ziel inzetten voor die organisatie, omdat ze dankbaar zijn dat ze aan het werk zijn. Nou vind dat ook nog maar eens in deze arbeidsmarkt. En wat zie ik vaak is toch heel veel 'maatschappelijke verantwoord ondernemen' op de borden hebben staan, maar intussen geen klap doen, anders dan dat, om het aan de buitenkant maar mooi te maken.

PV: Heb je een indruk waarom dan niet? Is het ook een ordinaire centenkwesitie?

JR: Nou, ik snap het ook nog wel. Wij, hier, leidinggevend, zitten continu in dat werk. Dus wij hebben de expertise om onze mensen te begeleiden. Maar als je dat niet hebt... Bijvoorbeeld, ik woon in Heusden, ik ga heel vaak naar de sportschool. Daar heeft de eigenaar iemand met een Wajong-achtergrond in dienst. En daar zit veel meer werk aan vast. Hij valt wat vaker uit, is soms ook even van het padje, om maar zo te zeggen. En daar heeft deze eigenaar gewoon werk aan. En ja, hij kan ook een uitzendkracht of een schoonmaakkracht regulier... En daar zitten wel voordelen voor hem aan vast, want hij krijgt daar wel degelijk loonkostsubsidie en andere subsidies op. Maar ja, daar staat tegenover dat hij dat wel moet doen. Dus er moet iets in zijn, er zit iets in hemzelf, waardoor hij dat doet. En als je daar niet aan wil beginnen, dan moet je het niet doen. Dat is ook eigenlijk de basisvraag iedere keer bij een onderneming. Ja, als je het ziet als goedkope arbeidskrachten of een uitzendbureau, dan ben je aan het verkeerde adres. Maar wil je echt impact hebben op levens van mensen en in die arbeidsmarkt ook kijken: zijn er mensen die met een stukje begeleiding prima werk kunnen doen? Het mooiste voorbeeld vind ik dan toch een bedrijf in de regio die zegt: ja, bij jullie krijgen die loyale medewerkers. Niet alleen bij ons, maar ook bij het UWV. En andere mensen die hier komen, die zijn bij mij na twee jaar uitgegroeid en dan verdwijnen ze en dan kan ik weer opnieuw gaan investeren.

PV: Maar Jos, je zei net dat je een oproep wil doen, kun je die oproep concreet maken?

JR: Ik zou graag bedrijven die denken over maatschappelijk verantwoord ondernemen, maar ook kennis willen maken wat het is om met onze medewerkers te werken, gewoon eens uit willen nodigen om hier te komen kijken, contact op te nemen met een werkgeversadviseur, gewoon een scan maken van zijn of haar onderneming, van wat vindt er nou bij jullie plaats, kunnen we daar in dingen denken zoals functiescheiding, want in elke functie bij iedereen zit administratief werk, zit allerlei hand- en spandiensten, en kunnen we daar bijvoorbeeld over

nadenken zodat zijn of haar medewerkers effectiever op hun job worden ingezet en dat er een job voor ons overblijft die ook gedaan kunnen worden en zeer dankbaar is. Waar iemand zijn hele hebben en houden in legt en wat voor die ander wellicht een taakje is wat erbij hoort en waar hij eigenlijk geen zin in heeft. Dat is iets waar ik ondernemers voor uit zou willen nodigen. We hebben er ook een netwerkorganisatie voor, die heet Metwerk. Metwerk is dan de organisatie die juist op dit front bekend maakt wat we doen en hoe ga je daarmee om. En wij kunnen die ondernemers denk ik ook daarin ontzorgen als organisatie. Om ze mee te leiden door subsidieland, hoe werkt dat dan? Want als je er maar één of twee hebt in een organisatie, ja dan is dat een bult werk.

PV: Het is ook vaak inzichtelijk maken. Wat kunnen we bieden voor de kandidaten? Maar ook wat levert het op voor bedrijf? Inderdaad, als je denkt aan zo'n functiescheiding kan het natuurlijk zijn dat je gewoon andere mensen in de kracht kan zetten en onze mensen daarin ook kan benutten.

Als ik kijk naar kwetsbare groepen, dan hebben we het heel vaak over ouderen. Nou, ik ben er ook eentje van, want boven de 50 ben je tegenwoordig al een kwetsbare groep. Maar je hebt ook de jongeren die soms wel wat onderbelicht zijn. Dan denk ik met name even aan praktijkscholen en dergelijke. Hou je daar ook mee bezig, Jos?

JR: Ja, ik heb zelf geen kinderen, maar ik heb wel wat met jeugd. En ik werd laatst, ik ben nog wel opgewonden standje af en toe, had ik echt wel een geschil met een gemeente over scholieren die praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs volgen en hier dan vaak als stage lopen in hun laatste jaar. Dat zijn dan weer uit die school bepaalde leerlingen. En dan zijn ze van school af en dan moeten ze wachten voordat ze aan het werk kunnen, omdat de taakstellingen vol zitten, zoals dat bepaald is.

PV: Wat voor taakstellingen zijn dat dan?

JR: Taakstellingen op indicatie beschut werk. Elke gemeente krijgt een taakstelling op dat gebied. Zoveel mensen moet je aan het werk helpen. Daar hangt ook de financiering aan vast. Dus eigenlijk meer geld voor begeleidingen, meer geld krijgen ze niet. Taakstelling zat vol. Ja, en dan denk ik, dan valt er een gat tussen school. Want doorstuderen, dat gaan deze leerlingen zeer waarschijnlijk niet. Dat is al in dat laatste jaar bepaald op school. En dan krijg je een vacuüm en in dat vacuüm kunnen hele gekke dingen gebeuren. Ik geloof heel erg in dat scholieren van structuur van school over moeten gaan naar structuur in het werk. Nou, op een gegeven moment komt daar wellicht ook een relatie of een gezinnetje bij en daarmee kan die persoon een gelukkig leven leiden. Dus in die zin vind ik ook dat wij op preventief vlak heel erg veel doen. En dan kan ik me heel erg boos maken als mensen die kans niet krijgen. Of dat

er wordt gezegd dat ze naar arbeidsmatige dagbesteding moeten, want daar is een ander potje voor. Dan ben ik in staat om iemand aan te klagen, want dan word ik echt heel boos. Want dan ontnem je dus mensen kansen. En dan gaat het over de rug van mensen heen.

PV: Dat is ook een beetje het motto, gewoon niemand op de bank laten zitten. Maar je zei het net al, taakstellingen, regelingen. Heb je nou de indruk dat de regelgeving overal duidelijk is, of zijn er te veel regeltjes? Kun je daar mee uit de voeten?

JR: Ja, we kunnen daar mee uit de voeten, maar het is wel vrij ingewikkeld. Ik bedoel, ik weet minder dan bijvoorbeeld onze trajectbegeleiders in dienst, die werkleertrajecten doen, etcetera. Ja, die weten de regelgeving veel beter dan ik. Maar die weten ook waar we tegenaan lopen. Laatst heb ik met trajectbegeleiders gesproken en dan maken ze casuïstiek duidelijk waar ze tegenaan lopen. En dat is dan vaak of een centenkwestie of een regeling waardoor het niet kan. Ja die regelingen zijn allemaal bedacht vanuit de beste ideale wereld. Dus ja, we maken het in Nederland wel heel ingewikkeld.

PV: Het is een beetje worsteling. Want ik kan me voorstellen als wij al aan het zoeken zijn als MidZuid zijnde naar hoe de regelgeving in elkaar steekt en waar heeft de knelpunten zitten, dan moet dat voor de inwoners zelf natuurlijk helemaal een worsteling zijn.

JR: Ja, zeer zeker. En dan zie je ook vaak dat de jeugd met ouders enz. die weg aan het zoeken zijn. En zo zijn de ondernemers ook aan het zoeken. Daarin denk ik dat wij nog wel een taak hebben om dat nog verder te ontzorgen, samen met gemeenschap, samen met het UWV. Zodat men duidelijk weet van dit mag jij verwachten, dit heb je ervoor te doen, deze inspanning heb je te doen en ja daar hoort ook een stukje loonkostensubsidie. Maar als het echt en enkel en alleen om die centen gaat, want in wezen betaal je bij ons gewoon marktconform, marktconforme tarieven, maar wel voor de loonwaarde die iemand heeft. Dus stel, iemand kan 50% wat een reguliere medewerker kan, ja dan krijg jij het marktconforme tarief voor die 50% loonwaarde. En soms denken mensen dat het dan nog veel goedkoper is en dat is het niet. Wij zetten mensen in op 100% van hun arbeidsvermogen en ja daar hoort ook de prijs bij.

PV: Je zei net al, er werken heel veel mensen bij MidZuid. Wat je wel eens hoort is: MidZuid, dat zijn de mensen van het groen. Kun je iets toelichten over wat voor andere werksoorten MidZuid nog heeft?

JR: Ja, we hebben ook mensen binnen de muren, letterlijk de muren van MidZuid werken. Er zijn mensen die een wat beschuttere werkplek nodig hebben. Ja, wat doen die dan hier intern?

PV: Wat versta je onder beschutte werkplek?



JR: Een beschutte werkplek is voor mensen die vaak een indicatie beschut werk hebben gekregen. Die kan men zelfstandig aanvragen bij het uuv, volgens mij. Wel slecht dat ik dit niet zeker weet, maar ik weet niet alles. Maar die hebben dus een beschuttere werkomgeving nodig, waar het vaak wat prikkelarder is, mensen wellicht iets verder uit elkaar zitten. Iemand met zwaar autisme bijvoorbeeld, ja daar kun je je van voorstellen, die wil in een prikkelarme omgeving zitten. Dus zelfs hierbinnen hebben wij nog een verschil tussen de beschutte werkhal en de grotere hal waar mensen al wat meer in een reguliere setting kunnen werken. Maar daar doen mensen productie en logistieke werkzaamheden. Dus inpak, ompakwerkzaamheden. We gaan binnenkort ook beginnen met kleding sorteren, want we willen op circulariteit erg groot worden. En niet alleen kleding. En buiten, en dan bedoel ik buiten, dat is groen. Maar hier binnen gebeurt nog meer. Er wordt schoongemaakt, we hebben catering. Dat doen onze mensen zelf, onder begeleiding van. Dus dat hebben we ook in huis, maar doen we ook voor andere gemeentes. Buiten werken ze in groepsdetachering, ja, dan krijg je echt werkers overal. Als conciërge, onderwijsassistent, zwemleraar, je kunt het zo gek niet bedenken. En dat is ook wel mooi om te laten zien, want dan gaat ook meteen het verhaal er een beetje vanaf: Ja, dat zijn mensen die alleen maar kleuren aan hun tafeltje kunnen, of een dingetjes alleen maar inpakken. Nee, dat is het niet. Wij kijken echt naar wat iemand kan en waar de wensen liggen en kijken of dat bij het bedrijf past.

PV: Er zijn een aantal mensen die zijn in dienst, die doen die werksoorten. Er zijn natuurlijk ook mensen die bij ons komen leren en werken, die dus vervolgens weer naar buiten stromen. Dus wat dat betreft is dat eigenlijk het hele scala, en dan kom je weer terug op: Is MidZuid een werkbedrijf of ontwikkelbedrijf. Zijn er nou nog ideeën van de toekomst, wil je dat nog verder uitbreiden? Je zei net al even iets over de circulariteit, kleding sorteren gaan we mee beginnen. Zijn er nog andere ideeën?

JR: Ja, volgens mij komt dat ook nog wel in de podcastserie een keer apart aan bod, maar we zijn bezig op het gebied van inclusieve technologie om mensen te ondersteunen en te kijken of mensen op een hoger niveau kunnen acteren door middel van ondersteuning op allerlei technologisch gebied. Dat is iets waar we echt in willen groeien, maar dat doen we ook in regioverband in heel West-Brabant. Circulariteit is er één waar we ook groter willen groeien. Ik had gisteren met een werkgeversadviseur over de zorgsector: Als er ergens een sector is die voor de komende 100 jaar meer mensen nodig heeft, dan is dat een sector waar ik graag naartoe zou willen. Maar dan dient de zorg ook wel in beweging te komen, want daar wordt nog vaak aan mbo-diploma's vastgehouden, et cetera. En daar denk ik dat we echt heel veel zouden kunnen betekenen door taken uit handen te nemen, zodat een verpleegkundige of

iemand die in de zorg zit, gewoon veel meer uren aan het bed kan zijn, of bij een patiënt of cliënt en dat wij de ondersteunende taken daar veel meer voor ons rekening in zou kunnen nemen.

PV: Het is een heel breed speelveld, hè?

JR: Ja, leuk hè?

PV: Niet alleen qua locatie, je hebt Dongemond, maar ook de samenwerking binnen West-Brabant, overal aansluiten, overal kansen zien. Dat proef ik ook een beetje in dit gesprek. Je bent ongeduldig, dat zei je net ook, maar je ziet ook overal kansen. Maar eens even terug, want het belangrijkste vind ik: wat merk je nou bij de mensen, bij onze mensen, bij de mensen die we helpen? Wat proef je? Zijn ze blij?

JR: Ja, ik denk het wel. Ik werk nu vier jaar binnen deze sector. Daarvoor heb ik heel veel voor WMO en jeugd gedaan. Daar ging het vaak over problemen, et cetera. en waar mensen met zorg tegen aanliepen. Werk is een medicijn voor zoveel zaken, preventief of curatief, waarvoor je het wil noemen. En bij de mensen hier zie ik ook dat ze blij zijn. En natuurlijk hebben we hier ook onze dingen. Mensen kunnen soms misschien wat minder makkelijk met veranderingen omgaan en ja, nou ja dan geven ze soms ook wel eens hun bek een douw. Maar de dankbaarheid die je hier van mensen ervaart dat ze hier mogen werken, ja het is misschien heel ouderwets dat ik dat zo zeg, maar zo wordt het wel ervaren. En dat merk je wel in het hele bedrijf. Mensen zijn blij, trots op het werk dat ze doen. Ja, en je ziet dus direct de gevolgen van welzijn. En dat is ook wel heel erg leuk.

PV: En ook denk ik een beetje de ontwikkeling. Je ziet mensen die langzaam... de ene gaat wat sneller dan de andere, maar natuurlijk toch weer uitbreiding. Eerst twijfelt iemand misschien of ze bepaalde zaken kunnen en door het doen zie je dat ze zich ontwikkelen. En dat ze dan natuurlijk ook dat zelfvertrouwen wat meer krijgen. Dat zijn natuurlijk mooie aspecten.

JR: Nou ja, dat hebben we laatst ook met inclusieve technologie gezien, zelfs bewezen door TNO-Arbeid in onderzoek, dat mensen door het gebruik van inclusieve technologie erachter komen dat ze meer kunnen dan dat ze dachten. En dat daardoor hun eigenwaarden omhoog gaat, en dat ze hoe ze naar issues kijken, hoe ze naar uitdagingen kijken ook veranderd. Ja, dan zie je mensen ook letterlijk stralen.

PV: Ja, ik vind het ook wel mooi. Je bent hier nu twee, drie jaar werkzaam. Vanaf het begin heb je ervoor gekozen om bewust te blokken om gewoon overal mee te gaan werken. Heb je daarmee een ander beeld gekregen van alle medewerkers? Want daar praat je natuurlijk mee als je aan het werk bent.



JR: Ja. Ik doe dat om iedere keer mijn eigen bril af te zetten. En helaas moet ik die iedere keer nog afzetten. En daarmee bedoel ik, vooroordelen hebben over hoe het is om met welke vorm dan ook... want de een zit op persoonlijkheid, de ander op fysieke beperking... om dan... Ik heb meegewerkt en dan zei ik: "Nou, nou, deze klus moet even af, dus even mouwen opstropen en huppadeepup." Ja daar werd ik gewezen op het feit, ja prima, maar meneer Rooijmans of Jos, als jij dat doet, en wij doen dat elke dag, dan ga ik met mijn fysieke beperking daar wel even de bietenbrug op. Dus daar word ik op gewezen. Je leert de medewerkers veel beter kennen, maar je leert vooral ook respect te hebben voor de medewerkers, waarmee ze te dealen hebben elke dag, hoe ze naar hun werk komen en daar dan echt het beste van maken. Respect te hebben voor je eerste- en tweedelijnsleidinggevenden die daar dagelijks mee aan het werk zijn, die continu zoiets hebben van: ja, die productie moet af, maar ook: ja, daar zie ik iemand die op dit moment niet zo lekker in zijn vel zit en daar zal ik wat mee moeten. Soms moet dat ook letterlijk want het heeft ook gevolgen in de groep. Daar word ik iedere keer door gevoed en dat kan ik dan weer meenemen in ja een stukje verder ontwikkeling van MidZuid.

PV: Mooi te horen. Jos, we gaan een beetje richting het einde van deze podcast ik denk dat er al heel veel zaken aan de orde zijn gekomen. En dat we ook in ieder geval wat beter kijken hebben op het hele speelveld waar MidZuid zich mee bezighoudt en ook wat MidZuid zoal doet. We gaan naar een rubriekje, de tip van de dag. Net gaf je al even een bepaalde voorzet richting werkgevers, maar als je nu gewoon kijkt waar je mee bezig bent als organisatie, waar je tegenaan loopt, zou jij dan een algemene tip van de dag hebben?

JR: Ja, mijn tip van de dag is, en ik doe het zelf en helaas leer ik nog iedere keer bij, is gewoon: kom eens meewerken. En dan niet even kijken, niet binnen kijken hoe mensen aan het werk zijn, maar kom eens gewoon een dagdeel meewerken.

PV: En aan wie vraag ik dat dan?

JR: Nou, ik zou dat graag bijvoorbeeld aan ondernemers vragen, maar ook aan mensen die toch niet exact weten wat we hier doen. Kom eens meewerken en kijk dan om je heen en ervaar wat het is. Stel vragen aan medewerkers, hoe zij het ervaren, stel vragen aan de leidinggevenden. En ik denk dat als je dan naar huis gaat, dat je een – Nou, sommige mensen niet, die begrijpen het misschien helemaal goed, en die zijn veel beter dan ik in staat om dat allemaal goed in te schatten. Maar je gaat naar huis, dat kan ik je garanderen, met een ander beeld dan waar je mee kwam. En dan weet je dus ook exact, denk ik – niet na vier uurtjes – maar dan weet je wel een beetje wat er dagelijks gebeurt.

PV: En je krijgt er gevoel bij.



JR: Ja, en vooral dat gevoel. En je krijgt er ook gevoel bij van, ja, hoe intensief is dit nu? En zou ik dat willen binnen mijn eigen onderneming. Of als gemeenteambtenaar: oh dan kijk ik misschien toch anders tegen casuïstiek aan als die op mijn bureau komt. Ik ben er ook wel bewust mee bezig om mensen te confronteren letterlijk met wat er hier gebeurt, dan kun je er niet meer omheen.

PV: Ja, de verhalen erachter zijn met name vaak belangrijk. En dan zet je heel veel andere zaken opzij. Jos, zijn er nog zaken die je vermeld wilt hebben?

JR: We bestaan volgend jaar al 70 jaar. Dat geeft ook wel het bestaansrecht weer, maar daar ben ik wel erg trots op. En daar ben ik maar 2, 3 jaartjes onderdeel van. Dus dat gaan we volgend jaar vieren en dan zul je MidZuid in het zonnetje zien staan. En ga er al één noemen: u bent allemaal van harte uitgenodigd op de open dag op 16 maart. En ik heb het liefste dat het hier helemaal bomvol staat met auto's.

PV: Oké Jos, dank voor je openhartigheid. En ik vind het fijn dat je een beter beeld hebt kunnen schetsen van de organisatie MidZuid, wat ze doen en wat het speelveld is. Dus nogmaals dank. En voor de luisteraars zou ik zeggen, tot de volgende uitzending van Kwetsbaar.

**[outro]Dankjewel. 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.**