

*Audio:* 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 weer een nieuwe aflevering van Kwetsbaar! Vandaag te gast Ellen Weeland en Rutger Persoon. Zij vertegenwoordigen het WerkgeversServicepunt, ook wel WSP genoemd. We gaan vandaag eens inzoomen wat precies hun taken, functies en uitdagingen zijn. Welkom Ellen en Rutger.

*Ellen:* Dank je.

*Rutger:* Dank je.

*Peter Volkers:* Zoals gebruikelijk in deze podcast, probeer ik altijd eerst de personen wat beter te leren kennen. Zoals jullie weten is Kwetsbaar de titel van de podcast. Ik stel mijn gasten altijd de vraag: hoe kwetsbaar zijn jullie zelf?

*Ellen:* Ik denk dat iedereen kwetsbaar is, hoe sterk je ook bent. Als er iets gebeurt in je leven, kun je daar altijd kwetsbaar van worden en mag je jezelf ook kwetsbaar opstellen. Dus dat is hoe ik daarnaar kijk.

*Rutger:* Voor mij eigenlijk hetzelfde. Ik denk dat kwetsbaar opstellen ook een sterke kant kan zijn. Soms om misschien het ijs te breken of om de ander te laten zien dat je ook maar een mens bent. Dus ik ben zeker ook kwetsbaar.

*Peter Volkers:* Dus jullie zijn ook mensen. Dat is mooi om te horen.

*Ellen:* Ja, zeker.

*Peter Volkers:* Zouden jullie zelf gelukkig kunnen zijn zonder werk?

*Rutger:* Voor mij niet.

*Peter Volkers:* Waarom niet?

*Rutger:* Omdat ik elke dag met heel veel plezier opsta en een doel heb in mijn leven. Ik heb structuur, veel nieuwe mensen ontmoet, met heel veel mooie projecten en zaken bezig ben. Dus nee, ik zou niet gelukkig kunnen zijn zonder werk.

*Peter Volkers:* Ritme en sociale contacten.

*Rutger:* Zeker.

*Peter Volkers:* Jij ook, Ellen?

*Ellen:* Precies hetzelfde. Het is elke dag een feestje om te mogen werken. Met mijn leuke collega's en de mensen om me heen en de bijzondere dingen die we mogen doen. Dus dat zou ik niet willen missen.

*Peter Volkers:* Ik ken je ook, zonder sociale contacten zou het ook niks worden.

*Ellen:* Nee, ik denk het niet.

*Peter Volkers:* Precies. Iedereen is een klein kind geweest. We gaan straks inzoomen op jullie functies. Rutger, wat wilde je worden voeger toen je een kind was?

*Rutger:* Pilot, dat was heel vroeg al heel duidelijk.

*Peter Volkers:* Wat is er misgegaan?

*Rutger:* Van alles wat is er niet misgegaan? Ik wilde heel graag naar de luchtmacht vroeger. Dat kwam omdat ik een hele goede vriend had en zijn vader was piloot. Toen mochten wij een keer mee naar de basis in Gilze-Rijen, waar toen nog de straaljagers gestationeerd waren. Toen kreeg

ik zo'n helm op mijn hoofd en ik mocht in dat ding zitten en die klep ging dicht. Dat heeft van kinds af aan erin gezeten. Alleen ik heb dyscalculie en je had wiskunde nodig. En een kleine vergroeiing in mijn rug, waardoor ik ook niet in dienst hoefde. Dus die droom kwam niet uit, maar dat was wel altijd mijn droom.

*Peter Volkers:* Je bent toch goed terechtgekomen. Jij Ellen?

*Ellen:* Ik denk dat jullie het niet geloven, maar ik wilde vroeger archeoloog worden. Waarom lacht iedereen nu?

*Peter Volkers:* Nee, ik lach niet. Vanwaar die passie?

*Ellen:* Ik vond het heel leuk om met m'n metaaldetector het bos in te gaan en oude munten te zoeken en kogels. Hele interessante dingen. Maar dat ging al heel snel voorbij toen ik geschiedenis moest gaan leren. Dat vond ik niet zo heel leuk, een beetje taai stof. Dus toen wist ik niet wat ik later wilde worden. Toen heb ik een hele brede opleiding uitgekozen, waar ik alle kanten mee op kon. Dat was in die tijd nog personeel en arbeid. Eigenlijk weet ik nog steeds niet wat ik later wil worden. Ik vind het heel leuk wat ik nu doe, maar je weet nooit wat er op je pad komt en wat je kan en wil gaan doen. Dus dat laat ik altijd open.

*Peter Volkers:* Oké, mooi. Die studie sluit overigens wel aan bij je functie.

*Ellen:* Ja, zeker.

*Peter Volkers:* Ik wil het vandaag met jullie hebben over het WerkgeversServicepunt, ook wel WSP genoemd. Laten we dat in het vervolg maar zo gebruiken, dat praat wat makkelijker. Wat doe het WSP eigenlijk?

*Rutger:* Het WerkgeversServicepunt is een samenwerking vanuit UWV, gemeente en Sociaal Werkbedrijf. Wij kijken in ons geval specifiek naar de regio Dongemond, arbeidsregio West-Brabant gemeenten Dongemond. Daar vallen onder de gemeente Oosterhout, Geertruidenberg, Drimmelen en Altena. Voor mij specifiek, ik ben werkgevers adviseur. Ik bezoek werkgevers, bedrijven. Haal daar vacatures op en probeer in samenspraak met de mensen van de gemeente, de consulenten, de vacatures zo goed mogelijk voor die bedrijven in te vullen. Dat is mijn rol in het kort.

*Peter Volkers:* Je zegt UWV, gemeente, maar je noemt ook regio West-Brabant. Aan de andere kant zijn jullie in dienst bij MidZuid, dat is ook het WSP Dongemond. Hoe ziet de samenwerking regionaal eruit?

*Rutger:* Wij leggen de verbinding tussen de gemeenten, werkzoekenden en bedrijven. Dat kan zijn vanuit mensen in de bijstand. Het kan zijn vanuit MidZuid, mensen die bij MidZuid hebben een wat kwetsbaardere positie. Daar zit vaak meer begeleiding op. Dan wordt er heel specifiek gekeken samen met de werkgever: wat is de behoefte van de kandidaat? En hoe kan een werkgever daarop insprijgen en wat is daarvoor nodig?

*Peter Volkers:* Dus het WSP Brabant is een soort netwerkorganisatie, die opgesplitst is in diverse WSP's. Voor Dongemond is dat WSP Dongemond, maar die zit in huis bij MidZuid.

*Rutger:* Ja, dat klopt.

*Peter Volkers:* Omdat MidZuid de verbinding maakt naar werkgevers, vanuit de sociaal ontwikkelbedrijf zelf.

*Rutger:* Ja, dat klopt

*Peter Volkers:* Jullie zijn dan een beetje de spil daarin. Of jullie hebben contact met werkgevers over mensen vanuit MidZuid of vanuit mensen van UWV en gemeenten. Zo moet ik het een beetje zien.

*Rutger:* Ja, echt heel breed. Wij zijn ook generalisten. De ene dag zit je bij een verspanen bedrijf, metaal en het andere moment zit je bij een plastic producerend bedrijf. Dan zit je weer bij een veehouderij, een bloemenkweker.

*Peter Volkers:* Dat is door de markt en geografisch, Dongemond vraagt daarom. Daar zitten niet echt specifieke bedrijven, alleen maar transport.

*Rutger:* Nee. Wij doen het niet sectoraal, wij bekijken het op het grote geheel. Dat maakt het voor mij heel erg uitdagend, afwisselend. Je krijgt een kijkje in de keuken waar iemand anders niet

binnenkomt. Ik haal daar heel veel voldoening uit. Wij mogen zien hoe plastic wordt gemaakt, je ziet hoe een trap in elkaar wordt gelast. Allerlei disciplines, ik leer daar heel veel van.

*Peter Volkers:* Daar zit ook de kans in. Ellen, jij bent matcher. Wat is het verschil tussen werkgevers, adviseurs en een matcher?

*Peter Volkers:* Rutger bekijkt het meer vanuit de werkgevers. Waar is er behoefte aan? Wie willen ze inzetten? Wie kunnen ze inzetten? Ik kijk meer naar de kandidaat. Ik heb heel veel kennismakingsgesprekken met kandidaten vanuit de gemeente. Wij zitten wekelijks bij de klantmanagers van de verschillende gemeentes. Om te kijken welke kandidaten er beschikbaar zijn, die toe zijn om te gaan werken. Wat Rutger al zei, we hebben ook kandidaten vanuit MidZuid. Die een stapje hoger op de ladder kunnen maken, of die bijvoorbeeld gedetacheerd kunnen worden bij een regulier bedrijf. Ik heb ook veel contacten met andere soort instellingen. Bijvoorbeeld een GGZ-instelling, verschillende scholen, de praktijkscholen in de omgeving, de voortgezet onderwijs, speciale scholen. Eigenlijk komen ze vanuit alle richtingen bij mij, die wat extra hulp nodig hebben bij het zoeken van een passende baan, vooral dat.

*Peter Volkers:* We merken nu dat er ontzettend veel vacatures zijn bij verschillende bedrijven. Maar het is wel heel belangrijk om voor kandidaten een passende plek te zoeken. Dus het bedrijf moet passend zijn, open openstaan voor iemand die wat extra begeleidingsbehoefte heeft. Maar ook een plek om weer verder te ontwikkelen en de werkzaamheden die daarbij horen. Dus het is af en toe puzzelen, maar ik moet zeggen dat we ontzettend veel leuke dingen doen. En ook kandidaten kunnen plaatsen bij deze bedrijven. Dus eigenlijk zoekt Rutger de warme contacten met de bedrijven en ik heb daar de passende kandidaten voor. Althans, we kijken of iets passend kan zijn voor iemand. Dat is vooral vaak uitproberen door middel van een proefplaatsing of een meeloopdag of een stage of een leerwerkplek. Vanuit daar kijken we wat de mogelijkheden zijn.

*Peter Volkers:* De arbeidsmarkt is behoorlijk veranderd de laatste jaren. Vroeger had het WSP alleen maar werkgeversadviseurs, die in feite de vacatures gingen ophalen bij werkgevers. Ik zie wel bij jullie: het is niet zo star dat Rutger alleen maar met werkgevers praat en jij alleen met kandidaten. Waarom is dat zo?

*Rutger:* Omdat de markt op dit moment dusdanig is dat we meer kijken vanuit de kandidaat. Wie ben jij, wat zijn jouw kwaliteiten, wat zoek je precies? Wij noemen dat jobhunting, dan gaan we meer kijken vanuit de kandidaat. Wat wil jij? Dan ga ik op die behoeftevraag werkgevers benaderen. Omdat we op dit moment zo'n overkill hebben aan vacatures, maar het aantal kandidaten die daar voor geschikt zijn is lager. Dus ik kan de hele dag bedrijven bezoeken en vacatures ophalen, maar daarmee ga je misschien ook valse verwachtingen creëren. Het is nu ook

wel zo dat de mensen die we over het algemeen nu bemiddelen, niet één op één op de vacature passen die de werkgever uit heeft staan. Dus dan wordt het een stukje maatwerk, vanuit de kandidaat bekeken. Soms is Ellen bij een bedrijf en soms praat ik ook met een kandidaat, omdat ik meer inzicht wil hebben. Wie is die kandidaat en waar ligt de behoefte?

*Peter Volkers:* Het vertrekpunt is alleen anders. Ik moet het zo zien: jij verkent de markt, hebt de contacten met de werkgevers, ziet het potentieel. Maar omdat er minder kandidaten zijn, of in ieder geval kandidaat lastiger geplaatst zijn, ga je je daar ook mee bemoeien. Aan de andere kant, Ellen, jij zit ook bij bedrijven. Zeker als het gaat om de kandidaat. Dus jij zoekt ook die werkgever op.

*Ellen:* Zeker, absoluut.

*Peter Volkers:* Het doel van WSP. Jullie hebben een bepaald doel om mensen duurzaam te plaatsen. Voor degene die dat niet weet, duurzaam betekent betaald werk vanuit een uitkering of een andere situatie voor minimaal zes maanden. Wat hebben jullie het afgelopen jaar gedaan?

*Rutger:* Vorig jaar 2023 hebben wij totaal als regio Dongemond 260 mensen duurzaam kunnen plaatsen bij werkgevers. Wij hadden daar een doelstelling van 240. Dus wij zijn daar ook nog bovenuit gekomen, wat ik een fantastisch mooie prestatie vind van allemaal als totaal. Ook samen met de gemeente. Dat je in zo'n krappe arbeidsmarkt het toch voor elkaar kunt krijgen, ook in samenwerking met de relatie van werkgevers, dat we die doelstelling toch ruim gehaald hebben. Dat vind ik echt een compliment waard.

*Peter Volkers:* Ja, zeker. Want jullie werken voor de vier gemeenten, praten over plaatsen van mensen die in die vier gemeenten wonen. Los van of ze een uitkering krijgen vanuit de gemeenten of UWV of een ander soort. Dat is in vergelijking met de jaren daarvoor een heel groot succes. In het algemene denk ik dat het wel moeilijker wordt, of niet?

*Rutger:* Ja en nee. Ik vind het belangrijk dat ik werkgevers heb in mijn netwerk, waarvan ik weet dat die openstaan voor sociaal ondernemen. Dat die ook meer openstaan voor begeleiding van kandidaten. Want je ziet dat het meerendeel van de mensen die we nu bemiddelen aan werkzoekenden. Dat zijn mensen die zelfstandig moeilijker naar werk kunnen komen. Dus daar zit ook een grotere begeleidingsbehoefte vaak achter. Als ik dan bij een werkgever komt en die zegt: ik heb geen tijd om iemand fulltime te begeleiden. Ik heb het zelf druk, ik heb al personeelstekort. Ik gun het die persoon wel, maar ik heb er simpelweg geen ruimte voor. Dan denk ik: kijk nog eens goed naar je vacature. Pas het aan en misschien dat we samen wel een oplossing kunnen vinden om diegene toch die kans te geven. In plaats van hem al aan de zijkant te schuiven.

*Peter Volkers:* Je zou zeggen: een werkgever heeft behoefte aan handjes.

*Rutger:* Ja, maar ze zijn nog steeds kritisch op hun vacatures.

*Peter Volkers:* Kritisch als in eisen stellen?

*Ellen:* Nog steeds het schaap met de vijf poten.

*Rutger:* Dat is nog steeds wel zo.

*Peter Volkers:* Hoe verander je dat?

*Rutger:* Door in gesprek te gaan met een werkgever. Als we het zus of zo zouden inkleden, past het dan wel? Soms is het antwoord nee. Nee is ook een antwoord. We moeten wel blijven kijken, in mijn geval naar die werkgever. Hoe kan ik jou toch helpen? Want die kandidaat die jij zoekt, die lasser of die procesoperator, die is er niet. Als je niks doet en niks verandert, dan blijft die vacature oningevuld. Dus dan moet je gaan kijken: wat kunnen we dan doen?

*Peter Volkers:* Dan kom je terecht op jobcarving, functiecreatie en dat soort mogelijkheden.

*Rutger:* Dat klopt.

*Peter Volkers:* Heb je daar een actueel voorbeeld van bij een bedrijf?

*Rutger:* Ik kan wel een voorbeeld geven. Stel voor, je hebt een groot logistiek bedrijf. Daar werken een x aantal heftruckchauffeur in het magazijn. Maar die mannen en vrouwen staan bijvoorbeeld ook het karton op te ruimen. Het plastic, ze vegen het magazijn aan. Dan zou je ook kunnen overwegen: dat zijn taken die niet bij jullie horen. Zouden we daar iemand van MidZuid bijvoorbeeld op kunnen detacheren? Dus wat creatiever out of the box denken.

*Peter Volkers:* Dus je bent een soort strategisch partner voor de werkgever. Om te kijken: met name oplossingsgericht en niet in die strakke lijntjes van vacature-eisen en of je eraan voldoet.

*Rutger:* Dat klopt. Het is een commercieel verhaaltje. Die heftruckchauffeurs worden betaald om op die heftruck te zitten. Als je gaat uitrekenen op een dag hoeveel minuten zij kwijt zijn met extra taken die niet bij hun horen. Dan kom je op een aantal uur of minuten per dag. Het is ook commercieel. Er moet geld verdiend worden, dus dat is er ook.

*Peter Volkers:* Dan krijg je ook weer wat vaak genoemd wordt: de P van people wordt op ingezet, maar het is ook de P van profit.

*Rutger:* Absoluut, er moeten ook geld verdiend worden.

*Peter Volkers:* Ja. Dat vergt dus veel voorlichting, uitleg. Je probeert de werkgevers daarin mee te krijg. Gezien het aantal plaatsingen lukt dat aardig. Ellen, jouw vertrekpunt is vanuit de kandidaat. Hoe bereid je die kandidaat ervoor? Dus er komt iemand bij jou en misschien moet je eerst even aangeven wat voor type kandidaten je krijgt. Want er zijn vanuit allerlei uitkeringen, mensen die wel of geen uitkering hebben, mensen die vanuit het UWV komen. Welke doelgroepen behandel je, Ellen?

*Ellen:* Echt zoveel verschillende doelgroepen. Ik heb veel gesprekken met hele jonge kandidaten die nog helemaal niet weten willen en wat ze kunnen. Die probeer ik altijd ontzettend veel voorbeelden te geven, mee te nemen naar bedrijven. Ga maar eens kijken, wat vind je hier van? Wat doen misschien vrienden van je? Waar ben je in geïnteresseerd? Gaan we daar eens een keer een dag meelopen. Dus ik probeer ook altijd veel rondleidingen bij bedrijven te organiseren. Ik heb ook kandidaten waarvan ik eerst moet bekijken: wat is jouw belastbaarheid? Hoeveel kun jij nu werken? Laten we het rustig aan gaan opbouwen. We starten met twee dagen. Uiteindelijk ga je fulltime werken, maar we gaan eerst kijken wat jij kan en wat is fijn om te combineren met werk en privé? Ik heb ook kandidaten die het moeilijk vinden om met andere mensen samen te werken. Ga dat maar eens proberen, ga maar eens kijken hoe het voelt om in een pauze bij elkaar te zitten. Ga maar eens kijken of jij jezelf kan uiten op de werkvloer.

*Ellen:* Dus je aan bepaalde afspraken kunt houden. Het is heel veel uitproberen. Dat is een doelgroep waar we nu steeds vaker mee te maken krijgen. Dat zijn de inburgeraars, de statushouders. Dat zijn kandidaten die de Nederlandse taal nog niet helemaal machtig zijn. Soms gaat het heel snel en soms ook helemaal niet. Dat is ook heel belangrijk om in een bedrijf te zorgen dat iemand zich thuis voelt, dat iemand het toch kan leren. Daar hebben we allerlei mogelijkheden en ideeën voor. Het belangrijkste is om iemand mee te laten draaien in een bedrijf. Dan leer je het allersnelst, maar daar moet een bedrijf ook voor openstaan. Het zijn allerlei kandidaten. Ik heb ook heel veel kandidaten vanuit de praktijkschool, bijvoorbeeld hier in



Oosterhout. We werken heel veel samen met de stagebegeleiders die daar lopen. Ontzettend leuk, heel verschillend.

*Peter Volkers:* Ook oudere mensen?

*Ellen:* Ook zeker oudere mensen, bijvoorbeeld zij-instromers.

*Peter Volkers:* Wat zijn zij-instromers? Dat moet je misschien even uitleggen.

*Ellen:* Dat zijn mensen die bijvoorbeeld al jaren in eenzelfde branche werken, door welke reden dan ook. Het kan zijn omdat je totaal iets anders wilt of dat je bijvoorbeeld het fysiek niet meer aankunt, een andere kant op willen. Misschien zijn dat mensen die hun hele leven in een fabriek hebben gewerkt, die heel fysiek werk hebben gedaan. Die bijvoorbeeld in de zorg willen gaan werken. Dat is een compleet andere richting. Dan kan je door middel van een opleiding toch de zorg ingaan. Aangezien er best een hoge behoefte is op dit moment aan zorg kandidaten, zetten we daar hele mooie dingen voor op om dat daadwerkelijk te laten lukken. Dus eigenlijk kun je van alles verzinnen en kunnen we van alles doen.

*Peter Volkers:* Dat is denk ik ook belangrijk, om per kandidaat goed te kijken. Ze zijn vaak vooringenomen: ik wil echt daar en daar naartoe. Omdat ze dat eerder hebben ervaren of dat ze daar de mogelijkheden zien. Ik begrijp een beetje, jij kijkt eerst basaal wat vind je leuk, wat kun je? En ga het dan breder insteken. Mag ik het dan zo zien dat het een combi is? Dat Rutger met de werkgevers rond de tafel zit om te kijken, heel breed, niet eng naar vacatures en competenties, maar naar mogelijkheden. En wat voor soort kandidaten zouden het zijn? Jij gaat verder inzoomen met die kandidaten, om dat ook breder te bekijken. Dat komt dan ergens samen.

*Ellen:* Zeker, ik denk dat je dat heel goed samenvat.

*Rutger:* Ja, die match zoeken wij samen op. Samen met de werkgever, dat is een hele mooie. Dat is een mooi samenspel. Als dat lukt, we hebben vorig jaar een heel mooi succes gehad bij een composiet bedrijf in Werkendam. Een zeer sociale werkgever, dat is ook een beroepstak waar je geen opleiding voor hebt. Dus zij maken - ik noem het maar even - glasvezel matten. Onderdelen, jacuzzi's bijvoorbeeld voor megajachten. Supermooi product. Daar hebben we vorig jaar twee mensen geplaatst. Dat waren geen inburgeraars meer, maar twee buitenlandse mannen. Eén kwam vanuit MidZuid, die werkte daar in de groenvoorziening. Maar hij wilde graag iets anders gaan doen, wilde door. En we hadden een kandidaat vanuit de gemeente. Die mensen hebben we allebei succesvol kunnen plaatsen. Nu zijn we aan het kijken hoe we hun taalniveau omhoog

kunnen krijgen. Want communicatie is mogelijk, maar is toch wel lastig. Die twee mannen komen allebei met een grote glimlach 's morgens als eerste bij de poort gaan. Ze gaan 's avonds met z'n tweeën als laatste weg, nog steeds met die big smile.

*Peter Volkers:* Daar doe je het voor.

*Rutger:* Ja, daar doe ik het voor. Daar word ik intens gelukkig van.

*Peter Volkers:* Ik hoor je een voorbeeld geven over taal en ik hoor Ellen ook over taal spreken. Eerder in deze podcast zat hier Fikri el Makrini, die dat ook al zei. Het hoeft helemaal geen belemmering te zijn. Hij zit aan de kant van opleidingen en de taalconversie. Jullie zitten in het werkveld. Hoe ervaar je dat? Is het echt een probleem als een kandidaat de taal niet spreekt?

*Rutger:* Ja.

*Peter Volkers:* Wat is het probleem dan? Want ik zie ook bedrijven die wel een oplossing bieden.

*Rutger:* Het ligt ook een beetje aan het type werkzaamheden. Als er bijvoorbeeld strenge veiligheidseisen zijn binnen een bedrijf en je hebt een VCA nodig. Die worden uiteraard ook in het Arabisch gegeven tegenwoordig, maar een werkgever wil gewoon kunnen communiceren. Niet alleen vanuit veiligheid of vanuit werkinstructie, maar ook vanuit het sociale binnen een onderneming. Daar zitten mensen die daar bijvoorbeeld al tien, twintig jaar werken. Die hebben een hechte groep. Dan hoor ik wel eens verhalen: dan zitten we in de kantine 's middags te lunchen. Degene die de taal niet machtig is zit in een hoekje en die zit een beetje op z'n telefoon te koekeloeren. Maar die kan niet de communicatie of verbinding vinden met andere collega's. Dus het is niet alleen praktisch, maar het is ook sociaal één worden binnen de groep. Dat kan een belemmering zijn.

*Peter Volkers:* Het versterkt ook wel. Als ze wel aanwezig zijn leren ze de taal ook makkelijker.

*Rutger:* Zeker. Maar in de praktijk merken we dat kandidaten die binnenkomen via de Z-route. Ik ga niet te veel in detail, maar dat is een wat lager opleidingsniveau. Dus dat zijn mensen die soms al analfabeet zijn op hun eigen taal

*Peter Volkers:* Precies, niet eens in het Nederlands.

*Rutger:* Die mensen moeten ontwikkeld worden op de Nederlandse taal. Dat is heel erg moeilijk. Dat kunnen wij met z'n allen willen, maar soms is het niveau er niet.

*Peter Volkers:* Dan ga je toch kijken naar wat voor die kandidaat wel een mogelijkheid is? Waarbij niet die strenge veiligheidseisen en de taal zo belangrijk is, dat je dat met behulp van vertaling wel kan regelen?

*Rutger:* Nee, want dan kom je toch vaak in de instapfuncties. Dat zijn schoonmaakwerkzaamheden of in een magazijn. Wat daar eventueel aan schoonmaken moet gebeuren, of vegen. Je wil iemand graag door kunnen ontwikkelen op het niveau wat die misschien in het buitenland gedaan heeft ooit. Soms gaat dat niet.

*Peter Volkers:* Dan zit je dus nu aan de kant van de werkgever. Ellen, jij begint al met die mensen te spreken. Dan heb je ook al een taalbarrière. Tenminste, ik neem aan dat jij niet alle talen beheerst.

*Ellen:* Ik beheers er heel veel, maar dat klopt. Eigenlijk gaat het altijd wel vanzelf. We kunnen altijd een tolk inzetten. We hebben hier bij MidZuid speciale kastjes waarmee je kan vertalen. Met Google Translate kom je al een heel eind mee. Eigenlijk komt dat altijd wel goed. Daar maak me niet druk over. Alleen het is af en toe wel lastig om te zien dat iemand in het land van herkomst bijvoorbeeld een docent is geweest. En hier kun je dan nog niet meteen een docent worden. Dus ik probeer ze altijd, hoe oud je ook bent, ga ergens beginnen. Vanuit daar, ga verder kijken, ga jezelf ontwikkelen, ga kijken wat mogelijk is. Vanuit daar kun je altijd je wens beroep gaan doen. Want er moet hier ook wel gewoon gewerkt worden. Dat probeer ik over te dragen op iedereen en eigenlijk lukt dat altijd wel aardig.

*Peter Volkers:* Mooi. Bij anderstaligen is het eerste loket vaak de gemeente waar ze zich melden. Dus jullie hebben nauwe contact met de consultants, klantmanagers van de gemeente die ook die aanpak doen. Die samenwerking gaat goed?

*Rutger:* Ja, dat gaat echt super. We hebben een heel fijn team van collega's, in mijn geval binnen de gemeente Altena. Het is een vrij nieuw team en dat werkt fantastisch. We weten elkaar goed te vinden, houden elkaar goed op de hoogte van de ontwikkelingen van de kandidaten. Want elke consultant heeft zijn eigen caseload, om het zo maar even te zeggen. Die verbinding is er, die wordt steeds beter. Daar ben ik heel erg blij mee.



*Peter Volkers:* Jullie zijn echt de verbinding. Is dat ook de kracht van WSP? Of laat ik de vraag anders stellen, wat is de kracht van WSP?

*Rutger:* Ik denk dat Ellen en ik daar allebei hetzelfde antwoord op kunnen geven. Dat is volmondig ja.

*Ellen:* Ze weten ons zo te vinden, alle gemeenten. Specifiek doe ik Geertruidenberg en de gemeente Altena, maar ook gemeente Oosterhout en gemeente Drimmelen heb ik ontzettend goede contacten mee. Ik organiseer zelf ook nog een doelgroep-registeroverleg. Dat is weer een andere specifieke tak. Ik denk niet dat we daar nu tijd voor hebben om dat uitgebreid te bespreken, misschien in de volgende podcast. Daar komt iedereen samen om na te denken over verschillende casussen, over sociale werkgevers, over welke wegen je kunt bewandelen. Om toch ergens te komen, om voor iemand een mooie plek te vinden. Wij zijn de verbindende factor tussen ontzettend veel instellingen. En iedereen weet ons daar in te vinden, absoluut. Daarnaast we hebben ook zelf een ontzettend mooi team. We leggen allemaal hele mooie verbindingen. Onze collega's ben ik heel blij mee en heel dankbaar voor.

*Peter Volkers:* Ze zijn ook heel actief op het gebied van evenementen.

*Ellen:* Zeker, we organiseren ontzettend mooie evenementen. Binnenkort komt Werk voor iedereen eraan. Dat is een evenement dat we hier organiseren bij MidZuid. Specifiek voor kandidaten uit het doelgroepregister. Dat is ontzettend mooi en ontzettend leuk. We organiseren ontzettend veel dingen samen.

*Rutger:* Ja, veel banenbeurzen, ook voor specifiek anderstaligen en voor werkgevers. Wij zijn geen uitzendorganisatie, wij zijn geen commerciële partij. Dus de deur staat bij heel veel werkgevers altijd open. Alleen heel veel bedrijven of werkgevers weten nog niet precies wat het WSP is. Onze naamsbekendheid moet veel meer naar buiten worden gebracht. Want als je belt is het eerste: zijn jullie een uitzendbureau of dat kost zeker weer geld? Nee, wij zijn een onderdeel van de gemeente. Dan staat de deur al op een kier en hoef ik hem niet meer in te trappen.

*Peter Volkers:* Jullie hebben een beetje uitgelegd wat de situatie is. Het WSP Dongemond, werken binnen MidZuid. Daarnaast zoek je regionaal andere samenwerkingen, zoals sector Expertise. Want je gaf al aan: jullie zijn generalisten, maar dan kan je regionaal wel deelnemen in een bepaalde sector om die kennis eigen te maken. Hebben jullie nog een tip, voor wie dan ook?

*Rutger:* Vanuit mijn kant gezien richting werkgevers: pak de telefoon op, bel ons en stel ons je vraag. Wij zijn er om bedrijven te ontzorgen. Een bedrijf moet geld verdienen en moet zich focussen op de discipline waar zij goed in zijn. Onze discipline is personeelsvraagstukken. Dus houd jij je bezig als werkgever met waar jij goed in bent. Schakel ons in en dan ontzorgen wij jou op het stukje personeel, advies, subsidies, et cetera.

*Peter Volkers:* Help in out of the box denken.

*Rutger:* Zeker, creatief denken zijn wij voor. Dus schakel ons in.

*Peter Volkers:* En jij Ellen?

*Ellen:* Ik heb een heel mooi ding om te zeggen. Ik tegen iedereen zeggen: droom, durf en doe. Ga ervoor en bedenk wat je allemaal wel kunt en niet in wat je niet zou kunnen. Blijf positief en niks is onmogelijk. Als je iets heel graag wil, dan kun je dat zeker gaan doen. Dat is mijn tip voor iedereen.

*Peter Volkers:* Mooi, bijna profetisch. Ellen en Rutger, hartelijk dank voor dit gesprek. Ik hoop, voor de luisteraars, dat het begrip WSP wat meer duiding heeft gekregen. Ik denk dat jullie dat goed en helder hebben kunnen uitleggen. Voor de luisteraars wil ik zeggen: tot de volgende uitzending van Kwetsbaar!

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