
Projectmanager Ad van der Made aan het woord

Leren van het verleden

Voor veel professionals in de openbare ruimte is Social Return iets nieuws. In het verleden is echter al veel ervaring opgedaan met re-integratieprojecten. Wat kunnen we daarvan leren? Ad van der Made is goed thuis in deze materie en deelt zijn ervaringen met Stadswerk magazine.

Hoe ben je betrokken geweest bij re-integratieprojecten?

Ik ben in de periode 2009-2011 als begeleider en projectmanager ingezet bij verschillende pilot-projecten om vooral allochtone vrouwen met afstand tot de arbeidsmarkt op te leiden voor een baan in de zorg. Het ging om projecten met de duur van twee jaar waaraan per project zo'n tien vrouwen deelnamen. In elk project participeerden de afdeling Werk en Bijstand van de gemeente, een werkgever uit de verpleeg- en verzorgingshuiszorg en het regionale ROC. De kandidaten werden voorgedragen door de afdelingen Werk en Bijstand en de werkgever.

Per project was het doel om vrouwen op te leiden voor een baan in de zorg. De kandidaten werden tijdens het project in het begin extra begeleid door een onafhan-

kelijke coach. Gemiddeld over de projecten sloot 30 procent van de kandidaten het traject af met een diploma en een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Dat lijkt misschien laag, maar was ongeveer overeenkomstig het aantal geslaagden op de reguliere mbo II-opleiding. Daarbij moet bedacht worden dat de sterkte van de motivatie verschilde van 'dit was wat ik altijd al wilde' tot 'ik wil het wel proberen'. Ook was een aantal kandidaten onzeker of ze de opleiding en het werk wel aan zouden kunnen. Gaande de projecten bleek ook dat een opleiding volgen voor sommige kandidaten te veel vergde. Voor de één was 'leren' op zichzelf al moeilijk, nog afgezien van onvoldoende beheersing van het Nederlands, voor een ander bleek de combinatie met de privé-situatie te lastig.

Wat zijn bekende valkuilen?

Aan goede wil ontbreekt het niet. Maar goede wil alleen kan valkuilen niet voorkomen. Wat de kandidaten betreft moet bedacht worden dat 'afstand tot de arbeidsmarkt' verschillende betekenissen heeft. Ten eerste raken mensen die geen deel (meer) hebben aan het arbeidsproces vaak vanzelf op achterstand als het

WEBSITES

www.vandermadeconsulting.nl





▲ Ad van der Made: 'Motivatie om te beginnen is noodzakelijk, maar motivatie om vol te houden is net zo belangrijk.'

gaat om dagelijkse vaardigheden zoals de vaardigheid het eigen leven goed te organiseren en dagelijkse problemen op te lossen. Ten tweede komt de achterstand vaak voort uit persoonlijke en/of sociale beperkingen. Een valkuil is dat dit alles bij aanvang niet goed is in te schatten. De afstand tot de arbeidsmarkt heeft verschillende redenen en het vergt een voortdurende investering om beperkingen te verhelpen en mogelijkheden verder te ontwikkelen. Investering van de kandidaten maar ook van de begeleiding.

'Begeleiding' heeft eveneens meerdere betekenissen. In de gewone werkomgeving komt begeleiding niet alleen van speciaal daartoe aangewezen begeleiders, maar ook van collega's en direct leidinggevend. Ook heeft begeleiding betrekking op voorwaarden die op een ander niveau zijn vastgesteld. Een duidelijke valkuil is dat de verschillende niveaus niet goed genoeg met elkaar in contact staan om snel en adequaat passende oplossingen te bedenken voor problemen die zich voordoen. Voor alle betrokkenen moet duidelijk zijn wie voor welke problemen of vraagstukken aanspreekbaar is. Ook de kandidaat moet weten

bij wie hij of zij met welk soort vragen terecht kan.

Wat zou er mis kunnen gaan bij de huidige aanpak?

Vanzelfsprekend is een goede match tussen de kandidaat en de baan of werkzaamheden en sociale werkomgeving een belangrijke voorwaarde voor succes. Aan de ene kant vergt dat goed overzicht en begrip van wat de taak vergt aan vaardigheden en competenties, waaronder ook sociale competenties. Aan de andere kant moet duidelijk zijn wat de kandidaat kan en wil. Motivatie om te beginnen is noodzakelijk, maar motivatie om vol te houden is net zo belangrijk. Het verleden is een goede voor-speller van de toekomst: ga dus ook na waarom een kandidaat eerder in zijn leven afgehaakt is en neem dat mee in de beoordeling

van de match. Niet zozeer om iemand af te wijzen, maar om een passende uitdaging te kunnen vinden.

In elk werk zijn de onderlinge sociale verhoudingen van groot belang. Direct leidinggevend en collega's zijn medespelers als het gaat om 'onboarden' van de kandidaten. Draagvlak is belangrijk, niet alleen bij aanvang, maar tijdens het hele traject. Licht hen niet alleen goed voor, maar besteed ook tijdens het traject aandacht aan hun vragen, opmerkingen en suggesties en honoreer de extra inspanning die van hen gevraagd wordt.

In de praktijk doen zich allerlei praktische problemen voor bij kandidaten. Die kunnen variëren van huiselijke problemen tot schuldenproblematiek. Het is gebleken dat kandidaten hier niet altijd direct mee aankomen: angst of schaamte kunnen openheid belemmeren. Een onafhankelijke begeleider of coach is daarom bijzonder zinvol, zeker in het begin. Daarnaast is het bespreekbaar van problemen en direct schakelen tussen verschillende betrokkenen van belang om in te kunnen grijpen als de problemen nog beheersbaar zijn. Een kleine aanpassing, tijdig gedaan, kan vaak grotere problemen voorkomen. ●