

# Sfeerverslag Inspiratiegesprek Samen sterk werken aan Vakmanschap en Arbeidstoeleiding

d.d. 30 september 2021

[Ernest van der Kwast](#) heet iedereen namens de organisatie welkom. Het doel van dit gesprek is het verstevigen van de vraag hoe aankomende hbo-professionals effectiever kunnen worden voorbereid op het thema arbeidstoeleiding met de focus op de begeleiding van (kwetsbare) Rotterdammers op Zuid. Op deze bijeenkomst formuleerden we met hulp van de beroepspraktijk, werkgevers en ervaringsdeskundigen een antwoord op die vraag.



Als eerste geeft Ernest het woord aan Rineke Kraaij van [Buitenplaats Brienoord](#), waar we vandaag te gast zijn. Rineke, artistiek leider, is blij om weer fysiek zoveel mensen te mogen ontvangen en geeft een schets van de geschiedenis van het eiland Brienoord en de wederopbouw (transformatie) van het gebouw en de huidige functie als Denk-speel-leer-werkplaats.

## Blok 1 | Verwondering

Kernvraag: Schets een ideale situatie voor arbeidstoeleiding.

### Panelleden

- Paul van der Aa – lector arbeidsinclusie [Kenniscentrum Talentontwikkeling](#) Hogeschool Rotterdam
- Ed Molders – adjunct-directeur [Flexcraft Uitzendbureau](#)

### Vragen

> Paul van der Aa

- Kun je de werkloosheidsproblematiek in Rotterdam-Zuid schetsen: waarom schreeuwen werkgevers om personeel en lukt het werklozen niet aan de bak te komen?

*Paul zal graag nader ingaan op het feit dat er veel vacatures zijn en veel mensen in de bijstand. Een groot aantal daarvan komt vanzelf weer aan werk. Maar de mismatch vindt vooral plaats bij mensen die met veel tegenslag te maken hebben, o.a. op het gebied van gezondheid. Hij signaleert ook dat er nog een taak ligt bij werkgevers om de kwaliteiten die ze zoeken aan te passen aan wat beschikbaar is.*

> Ed Molders

- Flexcraft 'ontzorgt organisaties met het werven en inzetten van gemotiveerde uitzendkrachten of gespecialiseerde zzp'ers in de bouw, techniek en industrie'; hoe goed lukt dit op Zuid? Hoe belangrijk vinden jullie de begeleiding van uitzendkrachten uit kwetsbare groepen? Wat doen jullie zelf aan begeleiding? Hoe bekwaam je je eigen mensen in een goede begeleiding?

*Het is een uitdaging om Rotterdammers naar werk te begeleiden. Deze worden in samenwerking met Impact Fonds Rotterdam geworven. Binnen Flexcraft is vooral ervaring met het plaatsen van*

*Oost-Europeanen bij hun klanten. Voordeel van Nederlandse werknemers is dat er geen huisvesting geregeld hoeft te worden. Wel ligt er een plan waarmee ze gedurende 2 jaar worden begeleid, bij al dan niet het plaatsen bij een van hun klanten en worden de deelnemers 'arbeidsklaar' gemaakt: wat erin zit, komt er vanzelf uiteindelijk uit. De klanten van Flexcraft krijgen ook begeleiding bij het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Voor deze begeleiding en scholing zijn professionals nodig.*

> Paul van der Aa

- Welke ondersteuning kunnen hbo-opgeleide professionals bieden? Wat zijn de belangrijkste kwaliteiten van een professional die kwetsbare werkzoekenden naar werk begeleidt?  
*Duidelijk moet zijn welke voorwaarden moeten worden gecreëerd bij het begeleiden naar werk. De professional (laten we die vooral geen jobcoach noemen) moet verbinding kunnen leggen tussen de hulpverlening, huisvesting, scholing van mensen met een uitkering. Nadat dit is geregeld moet stap voor stap de begeleiding naar werk worden geregeld. Goede kennis van hoe de arbeidsmarkt werkt is essentieel. Hierbij is ook de rol van de werkgever van belang, die zal daarin ook begeleiding nodig hebben. Over en weer moeten de verwachtingen duidelijk beschreven worden.*

> Ed Molders

- Wat zijn de grootste uitdagingen?  
*Ed geeft aan dat hun klanten open staan om hun maatschappelijke verantwoording op zich te nemen en stellen vaak werkplaatsen beschikbaar. Alles staat nog in de startfase, maar hij ziet volop mogelijkheden.*

### **Uit de praktijk**

- Yvette Koedijk ([Start Foundation](#)): iedereen kan werk vinden, maar voor een aantal mensen moeten de drempels hiervoor wel worden verlaagd. Dit vraagt van de werkgevers durf, dat ze buiten hun kaders durven treden, naast en achter de mensen gaan staan. Deze ondernemers verleiden om eens andere mensen aan te nemen (open hiring) en ze bij de implementatie hiervan te begeleiden (perspectief bieden). Paul voegt daaraan toe dat de professional 'smeerolie' moet bieden bij mensen waar het niet vanzelf gaat en breed kunnen ondersteunen.
- De [Rotterdamse Stadskeuken](#) van Faouzi Chihabi biedt 'relationeel koken' in het kader van hun leerwerkplan, waardoor jongeren leren om connectie te maken: met zichzelf en met anderen.
- Men vraagt of Flexcraft ook mensen kan begeleiden naar een baan op Zuid, waarbij met dit mooie initiatief ook zeker gekeken moet worden wat op de werkvloer aan kennis nodig is om de juiste begeleiding te geven. Vanwege negatieve leerervaring is het vaak zo dat klassikaal onderwijs niet werkt. Ed geeft aan dat naast de persoonlijke begeleiding onderzocht zou kunnen worden welke vacatures er liggen en welke vaardigheden en specifieke kennis beschikbaar zijn. Om deze vertaling te maken, liggen er nog veel acties en mogelijkheden.



## Blok 2 | Onderwijs

Kernvraag: Wat is er nodig om onderwijs en de beroepspraktijk beter op elkaar af te stemmen?

### Panelleden

- Karin Blom – [instituut voor Sociale Opleiding](#), Hogeschool Rotterdam
- Robert van der Laan – docent [Marketing of Social Business](#), Hogeschool Rotterdam
- Carla Stolk – manager externe betrekkingen [Social Work](#), Hogeschool Rotterdam



### Vragen

- Herkennen jullie je in het verhaal uit het eerste blok? Wat neem je mee?  
*Carla Stolk vindt het schrijnend dat het niet lukt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Van beide kanten moet dit worden aangevlogen en nagaan wat de rol van een professional kan zijn.*
- Hoe kan jullie opleiding bijdragen aan het vakmanschap van de begeleider? Krijgen jullie studenten geënthousiasmeerd? Speelt de thematiek bij hen? Is het sexy? Welke skills zijn belangrijk voor studenten? Welke ervaring willen jullie hun meegeven?  
*Robert van der Laan: bij HRBS gaat een student vooral aan de slag met de ondernemer.*
- Waar liggen de behoeften van de opleidingen?  
*Karin geeft aan dat binnen haar opleiding ook behoefte is om hiervoor aandacht te hebben. Wat speelt er buiten je eigen perspectief en nagaan wat de drempels zijn die moeten worden weggenomen (jeugd-detentie, verslavingszorg).*
- Welke leeropbrengsten kan samenwerking met de beroepspraktijk teweegbrengen bij studenten en docenten?  
*Carla geeft aan dat bij Social Work niet specifiek wordt opgeleid tot jobcoach, maar arbeid is wel een thema dat eraan gebonden is en o.a. bij de richting naar gezonder leven hoort. Opvallend is dat studenten altijd rijker van stage terugkomen.*
- Zien jullie kansen om op te trekken met andere opleidingen?  
*Robert ziet een samenwerking met Social Work wel zitten, wellicht kunnen studenten in tandems zich buigen over de vraag: Hoe op een winstgevend manier zich als ondernemer sociaal te ontwikkelen. Welke aanpassingen zijn mogelijk binnen het onderwijs: hoe kan het effectiever en/of efficiënter. Carla merkt op dat ook gekeken moet worden wat goed gaat en daarbij aansluiten. Samen met alle professionals zou onder de paraplu arbeidstoeleiding betere samenwerking plaats kunnen vinden en nagaan hoe binnen eigen specialisatie directer verbinden gelegd kunnen worden.*  
*Bij HRBS is de ervaring dat ze op de werkvloer tegen eigen stigma's oplopen. Wat is er nodig voor leiderschap, hoe kunnen studenten leren om actiever te kunnen begeleiden. Naast een goede ontvangst en begeleiding op de werkvloer, moet de thuisbasis op orde zijn. De factoren die ze uit hun evenwicht kunnen brengen moeten met elkaar opgepakt worden. Als zo iets opgepakt zou kunnen worden, zal heel mooi zijn. Daarbij moet iedereen zijn eigen verantwoordelijkheid nemen. De professional zal bij de aanpak van werken naar werk zeer wendbaar moeten zijn.*

## Praktijk

- Op vraag van de voorzitter blijkt dat geen van de studenten zich geroepen voelt tot een baan als jobcoach. Wel zal bekeken moeten worden hoe gewerkt kan worden om stigma's te voorkomen. Hoe kunnen hobbels om aan het werk te gaan worden weggenomen en hoe om te gaan met alle regels. Bij een uitkering weet men precies waar men aan toe is, bij b.v. 0-urencontracten is de situatie heel onzeker. Bij een landelijk sociaal beleid zou het juist makkelijker moeten zijn om aan het werk te gaan.  
*Karin Blom geeft aan dat die regelgeving binnen Social Work aan de orde komt en daardoor een goede schakel kan zijn om zo voor mensen op te komen. Studenten kunnen daarbij een grote rol spelen.*
- Rineke Kraaij merkt op dat het ook goed is om oog te hebben voor alle soorten functies en kwaliteiten van mensen, want die zijn alleen van belang. Ed geeft aan dat van beide kanten flexibiliteit nodig is.
- Over de rol van ondernemers van de toekomst komen veel vragen op de HR af. In een fieldlab zou Hogeschool Rotterdam aandacht kunnen besteden aan next economy, sociaal ondernemen en begeleiding op de werkvloer.
- Gert-Jan van der Maas geef toe dat de titel jobcoach beperkt is, en dat aandacht voor sociaal ondernemen (vaardigheden van studenten) binnen het hele onderwijs aandacht verdient. Carla Stolk beaamt dat dit met elkaar binnen HR aangepakt moet worden, want pas uitstekend bij het thema leiderschap. Dat kan ook een mooi thema zijn voor een volgende keer.

## Blok 3 | Dwarsverbanden

Kernvraag: Welke partnerships zijn er en hoe kunnen deze verder worden ontwikkeld?

### Panelleden

- Dave de Held – directeur [Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie](#)
- Karín Oostenbrink-Fraai – adviseur [Nationaal Programma Rotterdam Zuid](#)
- Mireille van den Berg – [Talentfabriek 010](#)



### Vragen

> Karín

- Ben je geïnspireerd geraakt door de voorgaande blokken? Hoe wordt er op dit moment gekeken naar werk vanuit NPRZ? Het NPRZ bestaat dit jaar 10 jaar; is er ook sprake van een feestje? Wat is jullie focus met betrekking tot de arbeidstoeleiding?  
*Karin vindt het vooral voor kwetsbare mensen belangrijk dat ze in het begeleiden naar werk vastgehouden worden en die niet meer loslaten. Met een brede blik zouden de professionals moeten kijken hoe ze elkaar hierbij kunnen versterken.*

> Mireille

- Ben je geïnspireerd geraakt door de voorgaande blokken?  
*Het doel van Talentfabriek 010 sluit hierbij perfect aan. Zij begeleiden mensen om weer naar buiten te gaan en zich gewaardeerd voelen. Bij de ene helft loopt dat eenvoudig en leidt dit tot een baan of opleiding. De andere helft heeft veel begeleiding nodig en dat houdt niet op bij het bieden van een netwerk voor de gezelligheid. Daar is niets softs aan. In het hele traject staan ze naast de*

*mensen en bouwen voort op waar de mensen blij van worden en worden hele kleine doelen gesteld en kleine stappen gezet. Maar als mensen uit huis komen, gaan ze vaak ook gezonder leven en dat is al winst op zich. Een jobcoach is daarbij niet de oplossing, want het is een verantwoordelijkheid van de hele maatschappij.*

> Dave

- Hoe verbindt EMI onderzoek aan onderwijs en de praktijk? Kun je een voorbeeld noemen? Jullie zien toeleiding naar werk als een 'essentieel onderdeel van ieder individu'. Wat is de beste manier om dit voor elkaar te krijgen? Wat zijn belangrijke partnerships op dit moment? Welke partnerships zie je graag nog ontstaan?

*Dave beaamt dat je met kleine stappen moet beginnen. Bij de aanpak van EMI worden ook de ondernemers van Zuid betrokken, die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. Met alle partners op Zuid, zoals NPRZ, gemeente, sociaal ondernemers, maatschappelijke instellingen, welzijnspartijen, kunstenaars, zou gezamenlijk een aanpak gerealiseerd kunnen worden om de hobbels weg te nemen. Leiderschap tonen bij deze ondernemers is een belangrijk thema. Karin sluit daarbij aan, want werk is een van de pijlers van NPRZ, want werk is het beste medicijn. (regionale) inkomens- en welzijnsconsulenten zouden ondersteuning kunnen bieden bij het omgaan met bestaande regels, schuldenaanpak, in het vinden van werk EN het kunnen vasthouden. Deze aanpak is vooral bedoeld om de mensen te stutten. Het team voor Zuid is hier mee bezig. NPRZ heeft ruim 700 bankgaranties voor de zorg en techniek, maar daarvan worden er slechts ca. 100 benut.*

Mireille

- Wat is jullie focus met betrekking tot de arbeidstoeleiding?  
*Mireille merkt op dat het bieden van werk geen oplossing is voor het probleem. Gekeken kan worden hoe die vacatures zich verhouden tot de kwaliteiten van de mensen die werk zoeken en hoe op de werkvloer daarmee aan de slag wordt gegaan. In een voortraject zouden mensen begeleiding moeten krijgen om ze duurzaam aan het werk te krijgen, om zo van alle kanten teleurstellingen te voorkomen. Ook binnen een HR-opleiding zou hier meer aandacht voor moeten zijn.  
Karin is voor een integrale aanpak en toestaan dat er fouten gemaakt worden. Een zinvolle dagbesteding is het belangrijkste.*

> Dave

- Wat is jullie ervaring met House of Hope, een werkgever die met Social Work-studenten werkt?  
*Een van de partners zou ook House of Hope kunnen zijn. Dave vertelt dat met behulp van studenten en lectoren goede ervaringen zijn opgedaan met sociaal ondernemers om eenzaamheid en stevige problematiek aan te pakken.*

## Vragen

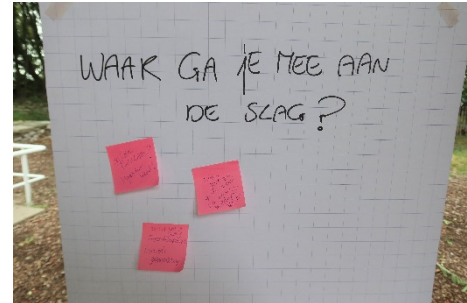
- Gert-Jan vraagt zich of het mogelijk is om een verdienmodel ontwikkeld kan worden samen met NPRZ. Karin geeft aan dat Leerpraktijkcentra een vergoeding krijgen als ze mensen naar werk instromen, maar dat ze ook altijd terug kunnen (vast blijven houden). Binnen de wijkteams is een grote zorgvraag, voor 30% van de kinderen is professionele begeleiding nodig. Hierbij kunnen de studententeams heel belangrijk zijn.



## Afsluiting

Iedereen wordt gevraagd om op de flipover suggesties voor een vervolg te noteren.

- Wat nemen jullie mee? Hebben jullie iets gehoord waar je zelf mee aan de slag gaat?
  - Sociale fieldlabs, Hogeschool breed organiseren!
  - Veilig speelveld op het gebied van sociaal maatschappelijke vraagstukken.
  - Social Work en HRBS: interdisciplinaire leerwerkgemeenschap?
- Waar moeten we het de volgende keer over hebben?
  - Oproep naar HR: banen maken met ondernemers naar de toekomst.
  - Sociaal ondernemerschap
  - Hogeschool breed lijn > leiderschap en professionele identiteit > leren kijken naar de motivatie
  - Het idee van incubator/fieldlab op het gebied van arbeidsparticipatie/betekenis in co-creatie met verschillende opleidingen, sociaal ondernemers, cliënten.



Ernest bedankt iedereen voor hun inbreng.

## Organisatie

Kenniscentrum Talentontwikkeling: Leonie le Sage en Paul van der Aa

EMI | Vitaal op Zuid & Sociaal Ondernemerschap: Jet Houwers en Gert-Jan van der Maas



(p.s. de catering is verzorgd door: Catering Zwaan, [wereldbowls@gmail.com](mailto:wereldbowls@gmail.com) voor zoetige en hartige hapjes, lunch en diner)