

Meerwaarde van werk





“Met pensioen gaan en niksen...?”

Ouderen aan de bak, juist nu!”

“Niet meer hoeven werken is voor mij niet een zee van vrije tijd en elke dag vakantie; het is een nieuw perspectief en voor mij hoort daar werk bij”, aldus Anjo Geluk. We moeten op een andere manier denken over ouderen en over ‘met pensioen gaan’. Dat geldt voor ouderen zelf, voor jongere generaties en beleidsmakers, zo vindt ze.

Met haar 77 jaar zit Anjo in “de derde fase van haar leven”. Waar vele leeftijdgenoten vol op de rempedaal trappen, blijft Anjo gas geven. Ze werkte als verpleegkundige, studeerde Sociologie, schreef een twintigtal boeken en zit nu als vrijwilliger in de Raad van Ouderen én is voorzitter van Denktank 60+ Noord. Tussendoor werkt ze mee aan een boek over preconceptionezorg. Anjo heeft en maakt geen tijd voor geraniumkijken. “Met pensioen gaan en niksen? Naast dat het leuk is om te werken en een bijdrage te blijven leveren, is dat nu en in de nabije toekomst ook nog eens enorm nodig!”

Ouderen aan de bak

Bekijk je de bevolkingspiramide van tweede helft vorige eeuw, dan bestond de brede onderkant uit jonge mensen en de top uit ouderen. Die piramide is nu een soort vierkant aan het worden met heel veel ouderen bovenin. Vergrijzing? “Dat mag je wat mij betreft vergrijzing noemen, hoor”, vertelt Anjo. “Aan die term én groep moet je alleen niet allemaal waardeoordelen hangen. Als we het nu gewoon bekijken als een gegeven en onszelf de vraag stellen: wat gaan we daar nou mee doen? Daarbij staat ‘we’ voor ‘iedereen’ en ‘samen’; beleidsmakers, jonge generaties en zeker ook ouderen.”

“Ouder worden is in toenemende mate een nieuwe levensfase ingaan.”

Ouderen moeten zelf aan de bak, aldus Anjo. “We moeten niet afwachten wat de overheid bedenkt en voor ons regelt. In plaats van klagen over wat er niet goed is, moeten we aangeven hoe het dan wél kan of moet; eigen regie en het voortouw nemen. Dat is voor mij een van de redenen om bijvoorbeeld voorzitter te zijn van Denktank 60+ Noord. Neem actief deel aan dergelijke werkgroepen. Dan ben je niet ‘die mevrouw of meneer die een keer naar zijn of haar mening wordt gevraagd’, maar dan doe je daadwerkelijk mee, dan draag je bij.”

Beeldvorming en mindset

‘Hoe lang moet je nog?’, vragen ouderen elkaar regelmatig als het over werk gaat. Dat zegt veel over de heersende beeldvorming rondom pensioen – we móeten werken. “Mensen weten soms op de dag af hoeveel ze nog moeten werken tot ze hun verwachte fata morgana bereiken. Er zijn mensen die heel gelukkig worden van niet meer werken, maar er is ook een grote groep voor wie het tegenvalt; niet meer werken, niet meer bijdragen, er niet meer toe doen. Naast de groep ouderen die pijnlijk genoeg uit financiële noodzaak moeten doorwerken, is er ook een groep die blijft werken omdat ze dat willen, omdat ze blij worden van hun werk, van hun bijdrage aan en rol in de maatschappij.”

“Voor doorwerken na je pensioenleeftijd geldt ook: het is hoe je er tegenaan kijkt, het is een mindset. Stop je met werken, ga je minder werken of misschien zelfs meer? Kies je voor een betaalde baan of zet je je in als vrijwilliger? Ben je vitaal, kun en wil je doorgaan, dan heb je de keuze. En uit ervaring voeg ik daar aan toe: blijven werken is gewoon heel leuk! Uiteraard ligt er ook een verantwoordelijkheid en rol voor werkgevers; bied je alternatieven? Een andere functie, andere voorwaarden; mogelijkheden waarmee je het voor oudere werknemers aantrekkelijker en haalbaarder maakt.”

“Deze tijd is van ons allemaal. Niet alleen van de groep die betaald werk doet.”

En wat kan de overheid doen?

“Als je er als beleidsmaker naar kijkt, zou je toch een wat groter verhaal van de samenleving moeten hebben”, vervolgt Anjo. “Als overheid geef je aan wat je verwacht van de ouderen – meer zelf, langer thuis, meer digitaal. Het is prima én nodig dat de overheid dat van ons verwacht én vraagt. Ik vind ook dat die uitnodiging vanuit de beleidsmakers nadrukkelijker kan en mag. Stimuleer mensen om na de pensioengerechtigde leeftijd te blijven werken. Zeg: wij hebben jullie nodig, de samenleving heeft iedereen nodig; ook jou met je ervaring, kennis en andere perspectieven.”

“Bovendien: stimuleer mensen sowieso om na te denken over het idee en begrip pensioen. Kloppen je verwachtingen rondom pensioen? Zijn deze (nog) realistisch? Hoe ziet die toekomst eruit? En naast ouderen moeten we zéker ook jongeren voorbereiden. Nu nadenken over later is belangrijk voor elke generatie. Hoe kijk je naar je eigen toekomst? Hoe ga je dat doen? Wat als je zorg nodig hebt? En vooral ook: hoe lang moet ik doorwerken? Of: hoe lang kan en wil ik doorwerken? De tijd van ‘het komt wel goed’ en vooruitschuiven is voorbij.”

Daarbij nodigt Anjo beleidsmakers uit om ouderen de vraag te stellen: wat kunnen wij dan doen om dit voor jullie mogelijk te maken? Wat kunnen wij regelen zodat doorwerken haalbaar, gemakkelijker en goed geregeld is. “Zoals het voor (vitale) ouderen om een mindset gaat, gaat het ook voor beleidsmakers over anders denken en kijken: niet ‘over’ en ‘voor’ ouderen, maar samen mét ouderen. Dat is een insteek die naar mijn idee uiteindelijk meer oplevert, voor iedereen.”



“Je moet mensen niet willen redden, geef ze eigen regie en daarmee: hoop”

Uit onderzoek blijkt dat 1,5 miljoen huishoudens geldproblemen hebben. Dit zijn de zichtbare situaties door vroegsignalering, vanuit gemeenten of mensen die zich zelf melden. Daarnaast is er veel verborgen armoede, dit speelt vooral bij werkenden. Een groeiend probleem. De weg naar verbetering en oplossingen zit in mensen zelf, aldus Sharita Gopal.

“Werkenden met een middeninkomen, huishoudens met tweeversdieners. Er is een grote groep die onderaan de streep soms minder overhoudt dan een alleenstaande moeder met een uitkering en toeslagen”, vertelt Sharita Gopal, schuldhulpverlener en eigenaar MinusPlus. “Er wordt tegenwoordig wel gezegd dat ‘werken niet wordt beloond’, zo wil ik het niet zeggen, maar als je de feiten bekijkt is de situatie wel wat scheef. Steeds meer werkenden hebben schulden of leven zelfs in armoede. De impact daarvan gaat verder dan de voordeur van die mensen. Daar moeten we samen wat aan doen, maar de werkelijke oplossing zit in de mensen zelf.”

“Over geld praat je niet, denken veel mensen. Maar laten we dat nou vooral wél doen.”

Over geld praat je wel

Geldzorgen hebben impact, dat spreekt voor zich. Uiteraard voor degene die geldproblemen heeft, maar ook voor bijvoorbeeld zijn of haar werkgever. “Een werknemer met geldzorgen kost geld”, vertelt Sharita. “Mensen met zorgen zijn minder productief, verzuimen meer, zitten lang ziek thuis of worden gevoelig voor fraude. Ogenschijnlijk zijn dit duidelijke signalen, maar vaak weten werkgevers niet dat geldproblemen hiervan de oorzaak kunnen zijn.

Veel werkgevers hebben programma's rondom duurzame inzetbaarheid. Daarbij ligt, logisch en goed, de nadruk op fysieke en mentale vitaliteit, maar hoe zit het met financiële vitaliteit? Ik begrijp wel dat werkgevers dat lastig vinden, want het is een gevoelig onderwerp – ‘over geld praat je niet’. Maar laten we dat vooral wél doen. Juist nu, in deze tijden waar geldzorgen en -problemen voor een steeds grotere én diversere groep aan de orde van de dag is.”

Eigen regie en actieve hoop

Hulp bieden bij geldproblemen wordt veelal als uitdaging gezien. Hoe pak je het aan als werkgever? Hoe kun je mensen werkelijk helpen? Hoe willen mensen geholpen worden? Vooral in dat laatste zit het hem, aldus Sharita. “Wij proberen mensen autonoom te houden. Samen bekijken we waar precies het probleem is ontstaan; het begint bij inzicht. Als dat er is kunnen we samen aan knoppen schuiven; wat wil jij? Waar heb jij hulp bij nodig en wat kun je zelf? Wat ben je bereid te veranderen om jouw situatie te verbeteren? Het gaat ons erom dat mensen de regie weer in handen krijgen en vooral ook nemen.

“Instanties ontnemen soms – onbedoeld – autonomie en eigenaarschap, en daarmee actieve hoop.”

Eigenaarschap, zelfbeschikking én hoop, actieve hoop, daar zit het hem in. En dat is ook precies wat we soms mis zien gaan in schuldhulpverlening. Hulpverleners en instanties helpen mensen met de beste bedoelingen. Daarbij bieden ze ondersteuning en oplossingen volgens vaste procedures en wat volgens hen het beste is voor de cliënt. Daarmee ontnemen ze – onbedoeld – autonomie en eigenaarschap, en daarmee die actieve hoop. Zelf doen en zelf (het gevoel van) regie hebben, geeft mensen moed, kracht, veerkracht en creativiteit om met de problemen om te gaan en deze op te lossen; met hulp waar nodig, maar vooral zelf.

Die focus op eigen regie en actieve hoop kunnen we wat mij betreft breder trekken. We leven in een maatschappij waarin verwacht wordt dat je participeert, dat je zo lang mogelijk thuis blijft wonen en je leven zelf organiseert. Dat gaat niet lukken en gebeuren als we mensen alles uit handen nemen en het vóór hen gaan doen. Als je mensen gaat vertellen wat ze moeten doen, wakkert dat dikwijls weerstand aan. Je moet mensen niet willen redden, je moet ze eigenwaarde en eigen regie geven. Laat ze zelf doen en hoop hebben. Dat werkt, ik zie het elke dag in ons werk als schuldhulpverleners.”

“Het gaat ons erom dat mensen de regie weer in handen krijgen en vooral ook nemen.”



“Kijk anders, geef werk de waarde die het toekomst”

De arbeidsmarkt heeft zijn interesse, dat is duidelijk. Jan Westert diende in de Staten een motie in over de toekomst van de arbeidsmarkt: “Dat deed ik vanuit de gedachte om samen eens weg te komen uit dat cijfertjes-denken. Werk gaat over mensen en daarmee over individuele waarden, behoeften en mogelijkheden”, aldus de inmiddels gepensioneerde maar bijzondere actieve Westert.

In plaats van in cijfers en korte termijnen te denken: durf naar de langere termijn te kijken, focus op de uitdagingen van de toekomst en richt je op de menskant van werk. Jan Westert heeft een helder advies voor zijn collega-beleidsmakers en ondernemers. “Denk niet in wat niet kan, maar onderzoek wat wél mogelijk is. Anders kijken, dat is echt wat de arbeidsmarkt nodig heeft. Zo kijk ik anders naar het concept ‘pensioen’: niet stoppen en stilstaan, maar ruimte maken voor waar je voor staat én voor de mensen om je heen.”

Zonder mensen geen arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt van nu en morgen vraagt om een andere mindset, aldus Westert, dit geldt zeker ook voor beleidsmakers. “Bij de overheid discussiëren we over de mensen die in de kaartenbakken zitten, en dat doen we eindeloos. Om mensen aan het werk te helpen is een ander denkpatroon nodig. Laten we bijvoorbeeld echt gebruik maken van de vernieuwende denk- en doekracht van ondernemers, en van hun ervaring uit de werkpraktijk. Of laten we het migratievraagstuk eens van een positieve kant bekijken en daar kansen voor de arbeidsmarkt in zien. Daarnaast moeten we ons als beleidsmakers richten op de lange termijn, de toekomst. Dat is een opgave voor de hele samenleving, maar daar heeft de overheid wat mij betreft een stimulerende en vooral faciliterende taak in.”

“Waar wil je de komende jaren in investeren zodat je iets goeds doet voor de arbeidsmarkt en mensen.”

De afnemende en ouder wordende beroepsbevolking, de toenemende vraag naar kennis, ambachtelijke vaardigheden en creativiteit, langer doorwerken. Het zijn lange termijn uitdagingen voor de arbeidsmarkt en de economie. In al die vraagstukken zit één centrale factor, aldus Westert: “Bij de veelheid aan opgaven zou je je als beleidsmaker de vraag moeten stellen: Waar wil je de komende jaren in investeren zodat je iets goeds doet voor de economie, arbeidsmarkt en mensen. Zonder mensen geen arbeidsmarkt en economie, zeg ik altijd. Je kunt een grootse redenering hebben over de economie, maar dat kan niet zonder het te hebben over degenen die het werk moeten doen. Werk gaat over mensen en over alle individuele kwaliteiten, talenten, wensen, behoeften en verwachtingen die wij als mens hebben.”

Liever langer actief

Meer en meer bepalen individuele factoren hoe we denken over werk, en hoe we ons beginnende of resterende arbeidsleven willen inrichten – ook dit verandert de arbeidsmarkt. “Hoewel de toekomst

van werk naar mijn idee een samenlevingsvraagstuk is, verschuift het van een collectieve naar meer individuele invulling, een teken van de huidige tijd”, aldus Westert. “Zo ziet een toenemend aantal mensen de pensioendatum als minder hard, ze blijven liever langer actief; wat overigens voor een gemiddeld mens best gezond is. Ook ik zie pensioen als iets flexibels. Ik heb een punt gezet achter mijn betaalde loopbaan, maar ben nog steeds actief, onder meer als lid van de Provinciale Staten Overijssel, voorzitter van de RvC van de Theologische Universiteit Utrecht Kampen en voorzitter RvT Zorggroep Manna te Enschede.”

“Meer mensen blijven na hun pensioenleeftijd liever actief; voor een gemiddeld mens best gezond!”

Dergelijke functies passen wat Westert betreft beter bij zijn huidige levensfase. Er is meer ruimte voor eigen invulling, een vrijere tijdsindeling. “De druk van alles tegelijk doen en moeten doen, is nu weg. Ik heb een meer ontspannen gevoel; het gaat nu om wat kan ik doen en wat mag ik doen. Bovendien kan ik mijn activiteiten buitenshuis nu beter combineren met mijn mantelzorg thuis. Ik zorg voor mijn vrouw en zoon, dat is voor mij mijn belangrijkste rol.”

Gaten in de arbeidsmarkt

Alles stoppen en neerleggen zodra de pensioenleeftijd is bereikt, past niet bij Westert, zo laat hij weten. Betrokken zijn bij de maatschappij vindt hij te mooi en waardevol. “In verbinding blijven, daar draait het om. Ik doe dat door mijn vrijwillige functies bij verschillende organisaties, die houden mij in beweging en aangesloten. Zo leer ik bijvoorbeeld elke dag van jonge mensen, de jongere generaties die anders denken en kijken dan de mijne.”

Die vrijwillige rollen zijn volgens Westert allemaal stukjes baan, ‘jobs to be done’ waarvoor binnen de betaalde functies vaak geen ruimte of animo is. “Vrijwilligers doen onbetaald werk waarmee zij flink bijdragen aan de maatschappij en bovendien gaten in de arbeidsmarkt vullen. De waarde van vrijwilligerswerk gaat ver voorbij geld: meedoen en bijdragen aan de samenleving, persoonlijke voldoening en groei, ruimte voor zaken die over het leven gaan zoals naasten- en mantelzorg. Dat zijn vloeiender compensaties van werk. En die passen naar mijn idee bij een samenleving waar je individueel meer maatwerk moet leveren om werk de waarde te geven die het toekomst.”



“Zonder vrijwilligers wordt de energietransitie een nog veel grotere uitdaging”

Grote opgaven vragen om een grootse aanpak. Althans, dat denken we nog wel eens. Terwijl klein, dichtbij en lokaal beginnen enorm veel kan opleveren. Het zorgt in elk geval voor bewustwording en beweging, zeker ook als het om de energietransitie gaat. Linda van IJzendoorn kent de kracht van kleinschalige initiatieven en het belang van bevlogen vrijwilligers.

Ze groeide op op een biodynamische boerderij in Flevoland, studeerde Sociale geografie en Economie en werkte in de kledingsector. De rode draad door Linda's cv? Duurzaamheid. “Wat met de paplepel werd ingegoten, werd een speerpunt in mijn loopbaan”, vertelt Linda van IJzendoorn, projectleider Energie en Duurzaamheid bij Natuur en Milieu Overijssel (NMO). “Positieve maatschappelijke impact is voor mij cruciaal in m'n werk. En ik geloof dat dat begint in wijken, buurten én bij individuen: lokale initiatieven beginnen bij gedreven vrijwilligers.”

Basis voor draagkracht

“Lokale energie-initiatieven zijn eigenlijk groepjes burgers die ‘iets’ willen met de energietransitie”, aldus Linda. “Samen met de buurt isolatiemateriaal inkopen, collectief het dak van een sporthal beleggen met zonnepanelen. Of grootser: ze ontwikkelen een windpark of participeren in het park van een commerciële partij. Het zijn veelal vrijwilligers die zich organiseren in coöperaties of stichtingen. Vanuit NMO zet ik me in om hen in positie te brengen, in het veld van commerciële spelers, gemeenten en de mix van belangen.”

“Vrijwilligers kunnen uitleggen wat nodig is; ze zijn een schakel in vertrouwen en bruggen bouwen.”

Vrijwilligers zijn onmisbaar in de energietransitie, zo weet Linda. Vanwege de lokale projecten die zij opstarten, en zeker ook vanwege hun cruciale lokale positie. “Vrijwilligers vormen de basis voor bewustwording en draagkracht. Ze staan dicht bij bewoners en midden in de buurt. Zo gaan ze bijvoorbeeld langs deuren om burens te informeren en mee te krijgen in duurzame plannen. In deze tijd is achterdocht en wantrouwen richting overheden geen uitzondering. Vrijwilligers – je eigen vertrouwde buur – kunnen uitleggen wat nodig is; ze zijn een schakel in vertrouwen en bruggen bouwen.”

Hoewel overheden en bedrijven weten hoe belangrijk die lokale schakels zijn, worden vrijwilligers en hun initiatieven nog niet altijd als gelijkwaardige participanten gezien, zo blijkt in de praktijk. “Vrijwilligers en coöperaties moeten vaak wat harder roepen om gehoord én gesteund te worden. En dat terwijl ze net als de commerciële spelers en overheid óók ontwikkelaars zijn. Ze zetten zich dan wel gratis in, maar zijn net zo hard aan het werk, ze steken er veel van hun eigen tijd in. Het is belangrijk dat ze gezien worden – alleen al omdat ze zo'n sleutelrol hebben in het creëren van draagvlak. Zonder dat laatste wordt de energietransitie een nog veel grotere uitdaging.”

Individuele en collectieve mindset

Volgens Linda draait het in beweging brengen en slagen van de energietransitie om collectiviteit. “Er moet iets langzaam gaan veranderen, we moeten samen anders gaan denken en doen. Dat begint bij individueel gedrag en handelen. Daar zit het hem in: het begint klein, bij die individuele mindset. Als meer mensen de shift maken dan gaat het langzaam rollen en ontstaat er iets cumulatiefs en collectiefs. Dát is nodig om een transitie te veroorzaken en realiseren.”

Weten dat klein en dichtbij beginnen echt werkt, is een essentieel bewustzijn voor overheden en beleidsmakers. Zij moeten het onderdeel en uitgangspunt maken van hun denken over de energietransitie, aldus Linda: “Daarbij spelen toegankelijkheid en taal ook een grote rol. Voor sommige doelgroepen werkt de benadering vanuit instanties minder goed of zelfs helemaal niet. Omdat ze niet graag een boodschap van een overheid ontvangen, vanwege wantrouwen, angst voor instanties óf omdat ze niet begrijpen wat ze lezen. Ook daar is de rol van vrijwilligers enorm waardevol; ze komen van dichtbij, zijn herkenbaar, snappen de lokale mentaliteit en behoeften én spreken de taal. Maak daar slim en dankbaar gebruik van!”

“Mee mogen doen en een gevoel van zeggenschap dragen bij aan de vaart van de transitie.”

Erkenning stimuleert en activeert

Heb je afsluitend nog een advies voor beleidsmakers en lokale overheden? “Zeker! Sommige processen zijn niet op vrijwilligers ingericht, maak processen en procedures daarom minder complex en meer flexibel – denk aan het aanvragen van vergunningen en subsidies. Of alleen al contactprocedures: soms helpt het al enorm als overheden, beleidsmakers of informatiepunten ook 's avonds eens bereikbaar zijn. Bekijk ook eens of je je beleid kan aanpassen. In Enschede bijvoorbeeld is in het beleid opgenomen dat grootschalige opwekprojecten in principe moeten worden uitgevoerd in samenwerking met lokale coöperaties. Dan neem je de lokale clubs heel serieus, ook als uitvoeringspartner. Als laatste: laat weten dat je de vrijwilligers ziet en hun ideeën en inzet waardeert; erkenning stimuleert en activeert mensen. Precies wat de energietransitie nodig heeft.”



“Jongere generaties denken écht anders over werk, welzijn en geluk”

“Het voelt soms als een luxe dat ik naast inkomen ook andere waarden kan laten meetellen in mijn baan”, aldus Job Bijvank. Hij doelt op zaken waar vooral de jongere generaties waarde aan hechten; zaken die ook bijdragen aan het Bruto Twents Geluk. “Welzijn in werk is niet voor iedereen vanzelfsprekend, dus zetten wij ons daarvoor in.”

Hij noemt zichzelf een ‘hunkertukker’: iemand met een goede job en fijn huis in Amsterdam, maar die zich zó verbonden voelt met de regio Twente dat hij tóch terugging. Nu Job weer in Enschede woont wil hij bijdragen aan de groei, arbeidsmarkt én aantrekkingskracht van de regio. Met specifieke focus op jonge mensen, hun drijfveren, behoeften en kansen. Hij sloot zich daarom aan bij Young Twente Board.

Bruto Twents Geluk

“Samen met ‘onze grote broer’ Twente Board zetten we ons in voor een economie die draait om brede welvaart, we werken aan het vergroten van het Bruto Twents Geluk, het BTG”, legt Job uit. “Zo’n 4 jaar geleden is de Young-tak opgestart om ook jongeren een stem te geven binnen het Twente Board. In strategische sessies onderzochten we waar we precies voor staan, en willen staan. Daaruit ontstond het Bruto Twents Geluk.”

“Het BTG rust op vier pijlers”, vult Job aan. “We willen het BTG bereiken door een robuuste, duurzame regionale economie, door vindingrijk te zijn in verbindingen, door bereikbaar te zijn binnen en van buiten de regio, en als vierde willen we de ruimte in de stad én op het platteland gebruiken, daarbij gaat het om de dynamiek tussen rust en reuring. Dat laatste kan zomaar eens een sterke usp van de regio Twente zijn – een lekkere mix voor jonge mensen die daar goed op gaan.”

“De arbeidsmarkt en de generaties van nu en morgen vragen om een andere manier van kijken en denken.”

Elke generatie kijkt anders

Samen met Twente Board gingen de Young Twente Boarders nog een stap verder; ze maakten het BTG meetbaar. Dat deden ze in samenwerking met Rabobank. “Zij stelden een lijst samen van elf indicatoren, waaronder milieu, veiligheid, woontevredenheid, subjectief welzijn, inkomen en maatschappelijke betrokkenheid”, legt Job uit. “Zowel Twente Board als Young Twente Board bekeken de lijst, en dan zie je dat wij – de jonge tak – toch veel meer aan gaan op de persoonlijke, sociale en duurzame indicatoren. We kijken voorbij inkomen en verder dan werk.”

De arbeidsmarkt van vandaag en de generaties van nu en morgen vragen dan ook om een andere manier van kijken en denken. Daarbij gaat het bovendien over luisteren naar de behoeften, drijfveren en uitdagingen van de jongere generaties, aldus Job. “Onlangs sprak

ik met een ondernemer over het aantrekken en behouden van jonge medewerkers. Hij had het over ‘inkomen’ en ‘financiële beloning’. Dat speelt uiteraard een grote rol, maar ik dacht vooral: de jongere generatie denkt echt anders over werk dan dat jij deed toen jij net begon. En nog steeds wordt dus wel eens vergeten – of gewoon niet gezien – dat het juist voor de jonge en toekomstige generaties om meer dan alleen inkomen gaat; er zijn meer indicatoren die het BTG bepalen.”

“Stel jezelf als ondernemer of beleidsmaker de juiste en goede vraag: Draag ik bij aan meer facetten dan alleen de omzet?”

Wat de regio nodig heeft

De Twente Board organisatie – bestaande uit ondernemers, onderwijs en overheid – heeft de BTG strategie omarmd. Daarmee is het ook geland bij beleidsmakers. “Ik hoop dat het BTG daadwerkelijk wordt meegenomen bij besluitvorming. Die integrale blik is zó belangrijk. Stel jezelf als ondernemer of beleidsmaker de juiste en goede vragen: is dit besluit goed voor mij én voor mijn medewerkers, de omgeving en het milieu? Draag ik bij aan meer facetten dan alleen de omzet?”

“Ik geloof dat de regio deze mindset nodig heeft om in de toekomst te kunnen groeien. En ik denk echt dat we die beweging moeten inzetten, vooral ook om als regio relevant te blijven voor de groep jonge talenten. Dat is een gezamenlijke taak, voor ondernemers, onderwijs en overheid. Als Young Twente Board staan we klaar om mee te helpen en te adviseren vanuit ons perspectief, de blik en visie van de jonge generatie.”



Talenten boven beperkingen: de route naar passend werk

Werk is zoveel meer dan alleen een inkomen. Bij Ontplooi weten ze dat als geen ander. Ook Dick Kikkert en Richard Gringhuis halen meer uit hun baan. Zij hebben al jaren werk dat bij ze past en waar ze blij van worden. Daarin worden ze geholpen door werkontwikkelbedrijf Ontplooi. Ook hier denken en doen ze anders als het om werk gaat.

Werken bij een reguliere werkgever, het is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Ontplooi, het werkontwikkelbedrijf voor Almelo, Tubbergen/Dinkelland, Twenterand en Wierden, ziet dat. Of eigenlijk: Ontplooi ziet de mens achter de Participatiewet en Wet sociale werkvoorziening. Zij helpen mensen met 'een afstand tot de arbeidsmarkt' zichzelf te ontplooien. Zodat zij hun weg (terug)vinden naar werk – zoals Dick en Richard dat deden.

Mensen en talenten zien

Dick Kikkert is 24 jaar. Op zijn 19^e maakte hij kennis met Ontplooi. Hij moest wel even wennen aan het idee: werken via een voorziening voor 'mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt'. Dick heeft slecht zicht, hij ziet zo'n 30 procent, maar twijfelde of hij op z'n plek was in een werkontwikkelbedrijf. "Ik werk nu 5 jaar voor Ontplooi – destijds heette het nog Soweco. Ik had er m'n twijfels over, of noem het vooroordelen. Een sociale werkvoorziening... Met wat voor mensen ging ik werken? En wat voor werk ging ik doen? Schoffelen? Wasknijpers maken? Ik besloot gewoon eens te gaan kijken, het bleek allemaal heel anders dan ik me voorstelde – er is hier zoveel te kiezen en doen."

"Bij Ontplooi begrijpen ze je beperking en zien ze vooral je talenten."

Wat Dick verraste, was de mix van mensen. Hij ontmoette mensen van alle leeftijden, met verschillende achtergronden en verhalen. Ieder had werk wat hij of zij fijn vindt om te doen, in een werkomgeving die bij ze past én waar ze kunnen ontwikkelen. "Het gevoel was meteen goed. Ik voelde dat ik op een plek was waar niet voor jou wordt bepaald wat goed voor je is of welk werk je gaat doen, maar waar wordt gevraagd wat je wilt doen, en wat je kunt. Ontplooi kijkt naar de mens, ze denken mee. Samen ga je op zoek naar wat bij je past. Heb je een beperking, dan merk je bij een regulier bedrijf toch vaak dat ze dat moeilijk vinden om te snappen en accepteren. Bij Ontplooi begrijpen ze je beperking en zien ze vooral je talenten."

De route naar werk

Talenten boven beperkingen, dat is het motto bij Ontplooi. Door zo naar mensen en werk te kijken, vind je de juiste route naar een passende baan, aldus het werkontwikkelbedrijf. Ook Richard Gringhuis (45 jaar) werd op weg geholpen naar werk waar hij zichzelf kan zijn én zich kan ontplooien – of 'ontplooiën'. Inmiddels werkt hij 21 jaar bij Ontplooi en volgde hij zijn eigen pad naar passend en prettig werk.

"Ik heb veel binnen en buiten de organisatie gedaan, verschillend werk op verschillende plekken", vertelt Richard. "In 2001 begon ik in een magazijn, dat werk heb ik 11 jaar gedaan. Daarna ben ik magazijnmeester geweest in het huis van bewaring in Almelo. Leuk werk, maar toch voelde ik dat ik wat anders wilde. Samen met m'n begeleider ging ik op zoek naar wat ik echt wilde en waar ik me helemaal op m'n plek zou voelen. Het liefst wilde ik bij Ontplooi werken, in het bedrijf, want ik voel me goed hier – Ontplooi is mijn tweede thuis, zeker na al die jaren. Nu werk ik alweer 4 jaar hier in het pand; ik verzorg de catering. Broodjes, koffie bijvullen, alles wat mensen nodig hebben en waar ze blij van worden. En daar word ik dan weer blij van."

"Werk dat bij je past en waar je gezien wordt, dat is zó belangrijk!"

Passend werkgeluk

Wat Ontplooi zo bijzonder maakt, volgens Richard? Als je aangeeft wat je wilt of dat je wat anders wilt doen, dan wordt daar echt naar geluisterd. "Op een gegeven moment zat ik ergens met allemaal kleine schroefjes te priegelen, dat was niks voor mij. Ik werd er onrustig en ongelukkig van. Dan ga je samen in gesprek en wordt er meegedacht. Ik ging toen terug naar het trainingscentrum en drie maanden daarna had ik een andere baan. Ik heb hier ook nog mijn heftruckbewijs gehaald. Ontplooi biedt zoveel mogelijkheden. Uiteindelijk zit ik nu op een plek waar ik echt blij ben. Ik ga fluitend naar m'n werk."

"Ja, ik heb het goed met m'n huidige baan. Het is fijn dat Ontplooi er is", vertelt Dick. Naast mezelf, zie ik zoveel mensen die echt op hun plek zitten en bijdragen op hun eigen manier, met hun eigen talenten. Dat is zó mooi om te zien. Als Ontplooi er niet was, denk ik echt dat er een heleboel mensen ongelukkiger zouden zijn geweest. Werk dat bij je past en waar je gezien wordt, dat is zó belangrijk!"