



Voorwoord

Dit verslag is geschreven naar aanleiding van het symposium over het leerwerkproject BinQ dat op vrijdag 22 maart 2013 heeft plaatsgevonden bij de Leeren Lampe in Raalte.

Genodigden waren rijks- en gemeente- ambtenaren, onderwijsdeskundigen, werkgevers en regionale branchevertegenwoordigers. Het symposium was een initiatief van Klink-Nijland GWW uit Raalte, het leerwerkbedrijf waar BinQ wordt gerealiseerd.

De directie van Klink Nijland GWW bedankt alle aanwezigen voor hun komst. De getoonde interesse en actieve inbreng, maakten deze dag tot een interactieve en inspirerende ontmoeting met alle partijen. We kunnen daarmee stellen dat de doelstelling om elkaar te informeren en te inspireren, met glans is behaald.

Dit verslag werd samengesteld bij Top Job Salland. Deze organisatie is concepthouder van MaatwerQ leerwerkprojecten, waarvan BinQ sinds februari 2012, het modelproject is.

We danken in het bijzonder Margret Suelmann voor haar inzet en bijdrage aan dit verslag.

Mia Nijland

Top Job Salland

April 2013

De samenwerkingspartners van BinQ zijn:

Klink-Nijland GWW

Fundeon

ROC Deltion

Nijland & Kroes

Inleiding

Op uitnodiging van de directie van Klink-Nijland GWW verzamelden op 22 maart 2013 geïnteresseerden vanuit de overheid, het onderwijs, werkgevers organisaties, en andere gerelateerde bedrijven en instanties zich bij de Leeren Lampe te Raalte voor het symposium over het project BinQ.

Dit verslag geeft het verloop van deze bijeenkomst weer om zo een impressie te geven van hoe dit project leeft onder belangstellenden, betrokkenen, deelnemers en initiatiefnemers. Visies, ervaringen, vragen en indrukken zijn hier in opgenomen.

In hoofdstuk 1 staat kort omschreven waar BinQ voor staat. In het tweede hoofdstuk wordt het programma en het verloop van de dag uit een gezet. Hoofdstuk 3 biedt inzicht in de afrondende discussie aan de hand van stellingen.

Op verzoek zijn de email adressen van alle aanwezigen opgenomen. Deze staan niet vermeld in dit boekje. Hiervoor is een aparte bijlage gemaakt.

1. BinQ

'In beweging voor WerQ': BinQ vertegenwoordigt de branche Infra – Grond Weg en Waterbouw (GWW). Na hun proefperiode kregen 11 van de 12 deelnemers in februari 2012 een baan voor verdere duur van de opleiding (contractduur circa 21 maanden). BinQ wil perspectief bieden voor die jongeren, bij wie het leren in de praktijk is mislukt en voor wie de kansen ver te zoeken lijken. BinQ staat model voor vervolgprojecten.

Werkwijze

Een groepje jongeren met een zogenaamde afstand tot de arbeidsmarkt, krijgt een BBL 2 vakopleiding aangeboden met vier dagen per week praktijk en één dag theorie bij het bedrijf. Tijdens de eerste drie maanden is de praktijkhal bij het bedrijf de belangrijkste leerplek. Daarna gaan de jongeren de klus op, samen met de leermeester of werkbegeleider. Voor de theorie dag is er een klaslokaal beschikbaar, met voor elke leerling een computer. De theorie wordt eveneens vanuit de praktijk aangeleerd. De jongeren leren daarbij in de hal en in de klas. Er worden sociale vaardigheden geleerd en daarnaast staan rekenen, taal, leren, loopbaan en burgerschap op het programma. Een leerwerkcoach (HBO) coacht 'on the job'. Een leerwerkregisseur (WO gedragswetenschapper) regelt alle overkoepelende zaken, onderhoudt contacten en stuurt het totale team aan. Q-fit het slimme (24-uurs) klantadvies- en volgsysteem is de rode draad in de begeleiding en garandeert duurzaam maatwerk. Q-fit staat voor: Quality Focus Integrale Toepassing. De -Q -is terug te vinden in de namen van projecten die met deze systematiek werken.

De filosofie

We gaan ervan uit dat onderwijs gevolgd door werk, een groot goed is voor mensen in het algemeen en voor jongeren in het bijzonder. Daar waar zij door omstandigheden zijn aangewezen op extra ondersteuning (denk aan: medische-, psychiatrische behandeling, trajectbegeleiding, schuldhulpverlening) dient een passend leerwerk aanbod overeind te blijven; hulpverlenende interventies mogen het leren en werken niet vervangen of in de weg staan. Ze horen zoveel mogelijk in te voegen buiten leer- werktijd.

Op weg naar een goede toekomst moeten vragen, kansen, perspectief en talenten van jongeren uitgangspunt zijn in plaats van: gedrag, problemen, stoornis of diagnose. Jongeren die geen passend leerwerkeraanbod krijgen, wordt de kans op een goede toekomst, ontnomen. De praktijk leert dat het niet altijd makkelijk is om aan te sluiten bij de vaak complexe leervragen en daar waar sprake is van extra ondersteuningsbehoeften, kan dit leiden tot grote handelingsverlegenheid bij docent, leermeester, begeleider of collega's.



Missie

De missie van BinQ is het verbeteren van de ontwikkeling, levenskwaliteit en leerwerkresultaten van 'kwetsbare' jongeren op weg naar zelfstandigheid. Dit kan door een goed leerwerkeraanbod, goede randvoorwaarden en het op effectieve en efficiënte wijze leveren van advies, interventies en coachen. Vraag vanuit leerlingen, ouders, scholen, jeugdzorg en de branche zijn de actuele legitimatie voor deze missie. BinQ wil model staan voor toekomstige projecten, door het positioneren van werkgevers en tevens door jongeren een hoofdrol te geven in het doorgeven van vakmanschap. Het project wil met Overijssel aan het roer, een voorbeeld zijn voor andere regio's en branches ook buiten de provincie.

(Bron: www.topjob.nu)

2. De sprekers

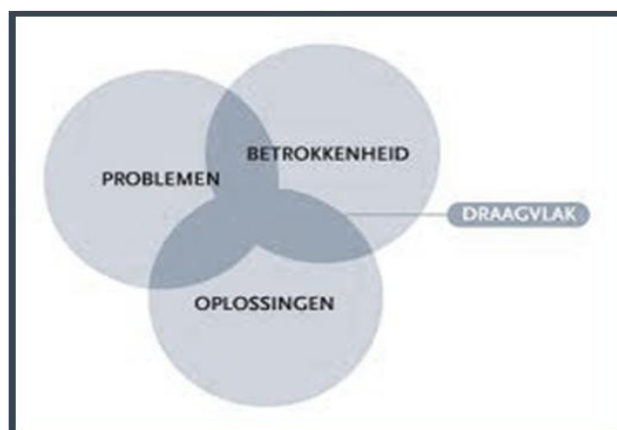
Renate Wennemars-van der Zalm, dagvoorzitter

“Het achterliggende idee is het bieden van bestaansrecht!”

Renate Wennemars-Van der Zalm opent de bijeenkomst en maakt een compliment voor de projectnaam BinQ: *“De naam is kort, scherp en blijft hangen: BinQ!”*

Het project wordt kort door Renate toegelicht. Zij maakt duidelijk dat bij het project sprake is van een win-win situatie: werkgevers voorzien zelf in, en kunnen gebruik maken van goed opgeleide en ingewerkte medewerkers. De jongeren krijgen een kans op de arbeidsmarkt; een toekomst. Hierbij maakt Renate een vergelijking met ROC gediplomeerde mensen.

Renate vindt het BinQ project bij Klink-Nijland een bijzonder traject. *“Het doet meer dan opleiden alleen”*. Naast de interne opleiding: 5 dagen per week voor de duur van 3 maanden om daarna *“op klus te gaan”*, is er 24/7 begeleiding voor de BinQ jongeren beschikbaar. Die aandacht komt voort uit nauwe samenwerking tussen de werkgever Klink-Nijland, de betrokken hulpverlenende instanties en de bemiddelende rol van Nijland & Kroes. De indruk die Renate na het bedrijfsbezoek heeft, is dat het gaat om bijzondere jongens die ieder op hun eigen manier aangeven zingeving te hebben gevonden. Het project werkt volgens Renate aan de som $1+1=3$. Samen kom je een heel stuk verder dan alleen. In gezamenlijkheid wordt er ingezet op het voorkomen van een (groter) probleem, namelijk dat een groep mensen zich meldt bij het gemeentelijk loket. In plaats daarvan krijgen zij duurzame begeleiding in goed werknemerschap. Die combinatie van aan de ene kant de duurzame aanpak van het probleem en aan de andere kant het beschikbaar stellen van deze groep voor bijvoorbeeld gemeentelijke klussen, maakt dat dit project een maatschappelijk draagvlak heeft.



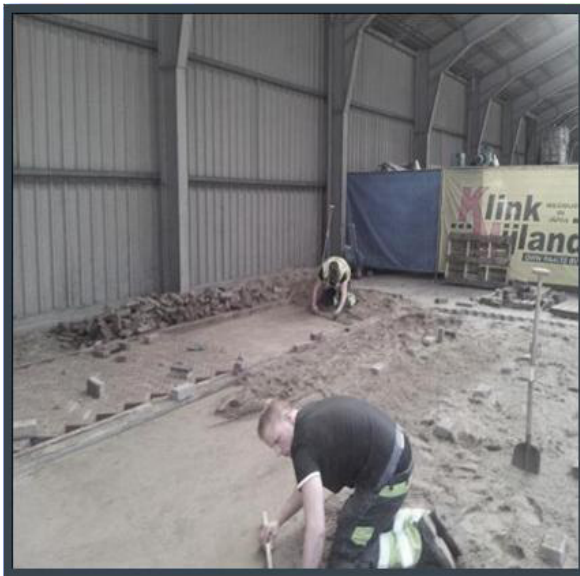
Daarmee heeft dit project dus ook een belangrijke meerwaarde in zijn uitkomst. De initiatiefnemers van het BinQ project beschikken over een pioniersmentaliteit, zo zegt Renate. Zij streven naar succesverhalen en hebben zich inmiddels bewezen. Renate zegt hierover: *“Het achterliggende idee is het bieden van bestaansrecht!”*

Degene die hier meer over kan vertellen is Roland Koerhuis van Klink-Nijland.

Roland Koerhuis, directeur Klink-Nijland GWW Raalte

“Als bedrijf moet je de motivatie hebben om hen te willen opleiden”

In februari 2012 ging voor jongeren met een beperkte toegang tot de arbeidsmarkt (BBL niveau 2) het BinQ project van start. Doel is om hen toegerust met een vakdiploma de arbeidsmarkt te laten betreden.



Tijdens de eerste 3 maanden ligt de focus op een goede arbeidshouding en het leren van de basisbeginselen van het vak. Deze fundering wordt gelegd tijdens de lessen: vier dagen per week in de praktijkhal onder begeleiding van een gediplomeerde leermeester en één theoriedag. Alle lessen vinden plaats bij de werkgever waar ook een speciale lesruimte aanwezig is. De lessen worden verzorgd door ROC Deltion. Na 3 maanden gaan de BinQ jongeren op klus, om praktijk ervaring op te doen.

“Waarom dit werkt? Om de BinQ jongeren bij te staan in hun leerkansen en groei naar een verdere zelfstandigheid, bieden wij als bedrijf een 24 uur service in het voorkomen van problemen en het vinden van oplossingen. Nijland & Kroes is hierin onze partner.” Daarnaast wordt er gezorgd voor een beschermde omgeving waar de BinQ jongeren niet onnodig beïnvloed worden door prikkels van buitenaf. Zo kunnen zij zich volledig inzetten op hun werkzaamheden en leerproces.

Naast de lessen neemt ROC Deltion ook de verantwoordelijkheid voor een portfolio. Wanneer een leerling zijn opleiding afrond, ontvangt hij naast zijn diploma tevens zijn persoonlijk portfolio.

Dat dit project een duurzaam karakter heeft blijkt uit de zorg en begeleiding richting de BinQ jongeren. Deze start op het moment van aanname en duurt tot het moment van uittreding. De BinQ jongeren worden na de opleiding tevens begeleid naar regulier werk. Om dit mogelijk te maken is er een convenant gesloten met acht bedrijven in de GWW sector.

“Omdat opdrachtgevers steeds vaker Social Return On Investment als eis hebben, zijn wij aan dit project begonnen. Een andere reden is de maatschappelijke verantwoordelijkheid die wij als bedrijf ervaren om met deze doelgroep aan de slag te gaan”.

Wanneer je als werkgever aan een soortgelijk project wilt verbinden, dan moet je volgens Roland Koerhuis allereerst de motivatie hebben om jongeren op te leiden. Daarnaast moet je het bedrijf erop willen inrichten en huidige medewerkers gemotiveerd zien te krijgen. Hier valt of staat alles mee. Ronald Koerhuis: *“Wij zijn trots op dit project!”*

Mia Nijland, directeur Nijland & Kroes Wijhe

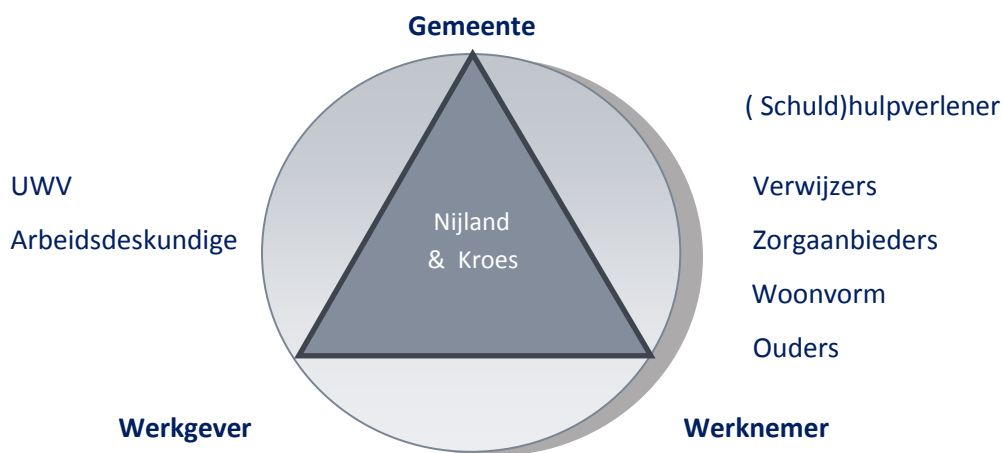
“Werk biedt een zelfstandige toekomst”

Mia Nijland toont een introductie filmpje over het BinQ project en licht de rol van haar organisatie toe. Nijland & Kroes is een kennispraktijk voor zorg en onderwijs. De grote vraag naar ondersteuning voor jongeren die vastliepen binnen het onderwijs en op de arbeidsmarkt was de aanzet voor het ontwikkelen van het BinQ project in 2011. Mia Nijland zegt hierover: *“Wij dachten: dit kan en moet anders.”* In de zoektocht naar een oplossing, bleek dat werkgevers ook speelden met het idee dat het anders kan. Zo ontstond een duurzaam, werkgever gedreven project dat uitgaat van vragen en wensen van jongeren: BinQ. Zoals Mia Nijland zegt: *“Werk biedt een zelfstandige toekomst. Daarom zetten wij in op leren en werken.”*

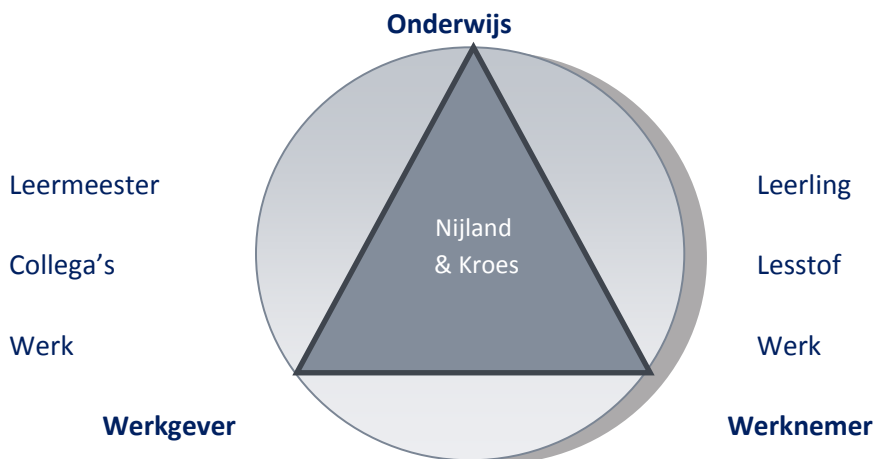
Binnen de structuur van het project ziet Nijland & Kroes zichzelf als het bindmiddel van het geheel. Nijland & Kroes levert leerwerkcoaches en voert daar waar nodig de regie over persoonlijke trajecten. Nijland & Kroes is daarom ‘in huis beschikbaar’.

Dit houdt in dat de psycholoog, de orthopedagoog en de leerwerk- coaches op de werklocaties worden ingezet. Er is daarnaast een 24/7 begeleiding mogelijk.

Dit betekent niet dat er daadwerkelijk 24/7 allerlei hulpverleners voor de BinQ jongeren in touw zijn. Wanneer noodzakelijk, treedt Nijland & Kroes op als de spin in het web. Bijvoorbeeld in de driehoek werkgever, werknemer en hulpverlenende instanties. Maar ook in die van gemeente, werkgever en werknemer of die van onderwijs, werkgever en werknemer. Daar waar andere partijen dit al op zich nemen, heeft de regisseur van Nijland & Kroes bijvoorbeeld een signalering functie of een meldfunctie naar deze partij.



Met het centraal stellen van het leer loopbaan perspectief van de leerling, bouwen de leerwerkcoach en regisseur een brug tussen werkgevers, werknemers en het onderwijs. Door middel van evaluaties samen met de leerling wordt gekeken naar geleverde prestaties. Er wordt rekening gehouden met het verleden en gekeken naar het heden en de toekomst. Alles in kleine stappen, overzichtelijk en vanuit de werkgever gestuurd.



Belangrijk is dat het BinQ project wordt beschouwd als een modelproject dat landelijk uitgerold kan worden. Om deze ambitie tot een succes te brengen, loopt tot 2015 parallel aan het project een doorlopend (participerend) onderzoek. In samenwerking met de Saxion hogeschool te Deventer (Academie Mens en Arbeid) worden in een academische werkplaats de kansen voor leren en werken voor en door jongeren aangescherpt en vergroot.

De BinQ jongeren zelf

“Ik ben trots dat ik hier sta!”

Dagvoorzitter Renate Wennemars-Van der Zalm vraagt de aanwezige BinQ jongeren naar voren te komen om hun ervaringen te delen. Voor alle drie was de motivatie om deel te nemen aan het BinQ project: *“Werken aan mijn toekomst”*. Nadat de jongeren, David, Dennis en Mark zijn geïntroduceerd, krijgen de genodigden gelegenheid om aan hen vragen te stellen:

- Uit de zaal komt de vraag of de jongens kunnen uitleggen waarin BinQ zich onderscheidt. Er zijn immers genoeg andere projecten zoals bijvoorbeeld het 1000 jongeren plan.
 - Eén van de jongeren deelt zijn ervaring met het 1000 jongerenplan en er ontstaat een discussie over de verschillen, overeenkomsten en successen van beide projecten. De focus ligt op samenwerken: Het gaat er om dat er samen tot actie wordt overgegaan. Door de provincie, gemeenten, werkgevers en instanties. De genodigden concluderen tevens dat het belangrijk is om te investeren in de talenten van het individu (met een hulpvraag).

- Vraag uit de zaal: *“Wat is je mooiste klus?”*
 - Mark: *“De variatie vind ik het mooist. Soms zijn er wat mindere klussen, daarna weer wat leukere. Eerder dacht ik wel eens “Fuck it, dat doe ik niet. Geen zin in. Door mijn werk weet ik nu dat je soms ook iets moet doen dat minder leuk is. Zo is het leven.”*

- Dennis: *“Ik vind alles mooi! Ik zie nu alles als een uitdaging! Vijf jaar geleden, was dat anders...”*
- David: *“Alles moet gebeuren. Ik heb wel aangegeven dat ik graag wat anders wou, ik was het kruien een beetje zat... Nu help ik bij het riool leggen en assisteer ik bij het graven door de kraan. Ik ben er aardig mee bezig.”*

- Vraag uit de zaal: *“Hoe ben je bij BinQ terecht gekomen?”*
 - Dennis: *“Ik werkte al maar wilde graag mijn diploma halen. Via een job coach kwam ik bij Klink-Nijland terecht. Met weinig ervaring ben ik toch binnengekomen.”*
 - Mark: *“Ik ben bij BinQ gekomen door de Trias werkgroep. Eenmaal aan de slag vond ik het boven verwachting leuk.”*

- Vraag uit de zaal: *“Doet BinQ geen dubbel werk?”*
 - Mia Nijland: *“Wij bieden ondersteuning vanuit en in opdracht van de werkgever. Dit betekent tevens dat wij signaleren op basis van ons vakmanschap en vanuit de werkgever. Als zodanig onderhouden wij bijvoorbeeld contacten met zorgaanbieders in de thuissituatie van de deelnemer. We werken samen waar nodig en er is daarom geen sprake van dubbel werk.”*

- Vraag uit de zaal: *“Hoe ervaren jullie de theorie dag?”*
 - *“Het is wel te doen, hoort erbij.”*
 - *“Als het zo’n dag als deze is ik wel elke vrijdag naar school!”*
 - *“Moet je niet bij mij zijn... Niet echt mijn favoriet...”*

- Vraag uit de zaal: *“Is dit het werk wat jullie willen blijven doen? Vraag je het je wel eens af: Is dit het nu voor mij? Het lijkt me eenzijdig.”*
 - David: *“Ik heb het me wel afgevraagd, maar je gaat gewoon door!”*
 - Mark: *“Hetzelfde. Soms wel, maar doorbijten, het is gewoon leuk en het werk spreekt mij wel aan. Ik weet het niet...”*
 - Herman Nijland (directeur Klink-Nijland) haakt hier op in: *“Wij willen het beste uit de jongens halen en wij proberen hen op die plek te zetten waar zij het best tot hun recht komen.”*

Vraag uit de zaal: *“Wat is het belangrijkste dat je geleerd hebt? En ik zou ook graag het volgende willen weten: Waar ben je het meeste trots op?”*

- Dennis: *“Dat ik hier sta!”*
- Mark: *“Het belangrijkste dat ik geleerd heb is structuur. Op tijd uit bed komen en bouwen aan mijn toekomst. Dat ik het goed doe, dat ik het vak onder de knie krijg, daar ben ik trots op.”*
- David: *“De structuur! Stukje bouwen aan je eigen!”*
- Herman Kleine Koerkamp haakt hier op in: *“Als deze jongens in een reguliere werksituatie aan het werk zouden zijn, was het resultaat, het gevoel van trots, kleiner.”*



Er zijn geen vragen meer en de volgende spreker wordt voorgesteld.

Theo Andreae, regiomanager Fundeon kenniscentrum bouw & infra

“Talentontwikkeling is een belangrijke sleutel”

Theo Andreae verklaart de naam Fundeon, waarin het woord ‘fundament’ is verwerkt. Fundeon is partner in het BinQ project en heeft als wettelijke taak:

- Ontwerpen kwalificatie structuur
- Erkennen en begeleiden van leerbedrijven

Als bedrijfstak ontwikkelt Fundeon leer- en examenproducten. *“Wij adviseren over praktijktoetsen en werken aan de uitvoering van tegemoetkomingsregelingen. Daarnaast adviseren wij bedrijven en werknemers op het gebied van personeelsontwikkeling, loopbaantrajecten en EVC.’s.”* (Erkenning Van Competenties.)

Theo Andreae spreekt zijn zorgen uit over de toekomst. *“Vaklui zijn dadelijk keihard nodig!”* De reguliere instroom is onvoldoende om aan de vraag van 2016, 2018 te voldoen. De uitloop van ouderen is namelijk hoger dan de instroom van jongeren. Daarnaast is er een terugloop in de aanmeldingen voor BBL en BOL opleidingen. BOL stijgt weliswaar in cijfers maar het is nog altijd onvoldoende om de daling in BBL cijfers op te vangen. (Voorlopige cijfers. Bron DUO via Fundeon)

Niveau	BBL				BOL			
	2010	2011	2012	% Mutatie 2011-2012	2010	2011	2012	% Mutatie 2011- 2012
1	422	409	176	-57	345	291	245	-16
2	6097	5479	3987	-27	1228	891	1337	56
3	4473	4089	3498	-14	356	402	412	2
4	993	987	864	-12	6824	6404	6109	-5
Totaal	11985	10964	8525	-22	8753	7988	8103	1

Volgens de Theo Andreae is de toekomst in de bouwsector: ‘sociale innovatie’. Door de ontwikkelingen binnen het bedrijfsleven en specialisatie van bedrijven is er bij werkgevers tegenwoordig geen ruimte meer voor jongeren waar “iets mee is”. Zij worden op initiatief van de werkgever nauwelijks meer aangenomen om hen te begeleiden naar zelfstandigheid.

“Vroeger konden zij altijd wel bij iemand terecht die hen onder zijn / haar hoede wilde nemen. Tijden zijn veranderd.”

Tijden moeten opnieuw veranderen, ook gezien de maatschappelijke ontwikkeling zoals bijvoorbeeld de vergrijzing. Het BinQ project biedt hierin een uitkomst dat inzet op sociale innovatie.

Innovatief werken vraagt om klantgericht werken met een andere en vernieuwende blik waardoor werk flexibeler georganiseerd kan worden. Samenwerking en communicatie zijn hierbij van essentieel belang. Evenals het nemen van (maatschappelijke) verantwoordelijkheid en tonen van ondernemerschap en betrokkenheid naar beter werk. Dit kan onder andere door het voeren van functioneringsgesprekken waarbij de werknemer ondersteuning, tips en advies ontvangt van de werkgever. Maar, waarom doet de werkgever nog zo weinig met de ondersteuning, tips en adviezen die de werknemers hem kunnen bieden?! (Om)scholing en het willen en kunnen creëren van loopbaanmogelijkheden zijn belangrijk met oog op duurzame inzetbaarheid. (Hoe ziet de toekomst er voor mij uit? Waar loop ik tegen aan? Wat kan ik organiseren om toekomstbestendig te zijn?)

Een andere belangrijke sleutel is talentontwikkeling. *“Wij moeten niet langer kijken naar wat niet kan, maar investeren in wat wel kan.”* In plaats van het negatieve moet juist het positieve onze uitgangspunt zijn. *“Gemeenten kunnen hierin een grote rol van betekenis hebben: stimuleer werkgevers en burgers tot het nemen van dit soort initiatieven”*. Gemeenten en werkgevers moeten gebruik maken van hun positie: kansen willen zien en kansen willen grijpen. Dit zal resulteren in win-win situaties. BinQ is hier een goed instrument.

Wim Hoogeland, Projectleider competentiegericht opleiden en examinering ROC Deltion

“Dit vraagt om een nieuwe visie!”

Wim Hoogeland zet zich in voor competentiegericht en opleidingsgericht onderwijs. Hij start zijn betoog met enkele uitspraken in relatie tot zijn onderwijservaring en het BinQ project:

“Waarom?... Immers!”, “Waarom toch?”, “Werkt het?”.

Waarom?... Immers!

Wegens motivatie: De bedrijfstak zal gezien de maatschappelijke ontwikkelingen een rol moeten aannemen die 'opleiding minded' is, om zo gekwalificeerd personeel op allerlei niveaus te kunnen verkrijgen. Ondernemers hebben hierin een maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Hiertoe moet echter sprake zijn van een intrinsieke motivatie. Vaak genoeg vist het bedrijf dat niet of nauwelijks aan personele investeringen doet, naar de vette vissen in de vijver van organisaties die



wel verantwoordelijkheid nemen ten aanzien van personeelsontwikkeling. Hier moet een omslag in komen. Durven, willen en daadwerkelijk investeren in personeel, het moet een algemene houding worden. Ook binnen het onderwijs. Het onderwijs zal verantwoordelijkheid moeten nemen voor zowel zijn personeel als de werknemers van de toekomst: leerlingen. Onderwijsorganisaties moeten willen voldoen aan de eisen, verwachtingen en vragen van werkgevers, werknemers en leerlingen ten behoeve van een solide arbeidsmarkt.

Daarnaast heeft de student verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen ontwikkeling op zowel educatief als persoonlijk niveau. Hoge uitval en ongediplomeerde jongeren moeten worden voorkomen. BinQ is een voorbeeld om een tegenreactie te bieden. Wim Hoogeland spreekt zijn aanbeveling uit.

Er volgt een korte uiteenzetting van de huidige situatie binnen het onderwijs als het gaat om het wel of niet verkrijgen van een startkwalificatie. Voor onderwijs op niveau 1 is er geen sprake van een startkwalificatie. Bij afronding van een opleiding op niveau 2 is er wel een startkwalificatie. Voor jongeren die geen startkwalificatie hebben en die dreigen uit te vallen is er -in de huidige situatie op school- één "oplossing". Deze groep jongeren, afkomstig vanuit allerlei opleidingen (sectoren) worden in één groep geplaatst met één aanpak. Volgens Wim Hoogeland belemmert dit de ontwikkeling van deze jongeren. *"Capaciteiten waarover zij wel beschikken, worden onvoldoende benut."*

Waar gaat het mis? Voor de jongeren uit niveau 1 gaat het al mis bij het aanbod van de lessen. Vakken als Nederlands, rekenen, studie loopbaan en burgerschap werken nadelig op de motivatie

van deze groep, aldus de heer Hoogeland. Omdat deze vakken onderdeel uitmaken van het diploma, zijn de jongeren verplicht ze te volgen. Voor niveau 1 leerlingen die worden beschouwd als praktijk jongeren, is dit een struikelblok. Een irritatie die uiteindelijk resulteert in demotivatie of zelfs voortijdig school verlaten.

Op onderwijskundig niveau valt bij docenten ook winst te halen. Docenten van de technische vakken zijn veelal niet afkomstig uit het vak, aldus Wim Hoogeland. De vraag die gesteld kan worden is: in hoeverre is dit verantwoord? De ervaring is dat zich op pedagogisch en didactisch niveau problemen voordoen.

Daarom is het advies om in het onderwijs begeleidend op te treden richting zowel docenten als leerlingen. Die begeleiding moet bestaan uit een deel theorie en een deel praktijk. BinQ is een voorbeeld waaruit blijkt dat dit werkt. Hierbij geldt: praktijk is leidend, het onderwijs ondersteunend.

Dit vraagt om een nieuwe visie. Welke afwegingen maak je als onderwijs organisatie? Hoe worden de aanwezige ruimtes benut? Wat kunnen we met de middelen die voor handen zijn? Een belangrijke afweging is tevens de groeps grootte aangezien de financiering hiervan afhankelijk is. Al deze afwegingen zijn van grote invloed op het onderwijsniveau. En wat te denken van de wet- en regelgeving? Wim Hoogeland zegt hierover: *“Ik wil mijn rooster niet verantwoorden aan de inspectie. Nederlands en rekenen moeten op een door de overheid vastgesteld niveau geëxamineerd worden. Dit staat de ontwikkeling van mijn leerlingen in de weg. Praktijk jongeren zijn met dit soort zaken liever niet bezig. Zij willen vooral doen. Laten wij hen niet belemmeren door wet- en regelgeving die niet aansluit op de beroepscontext.”*

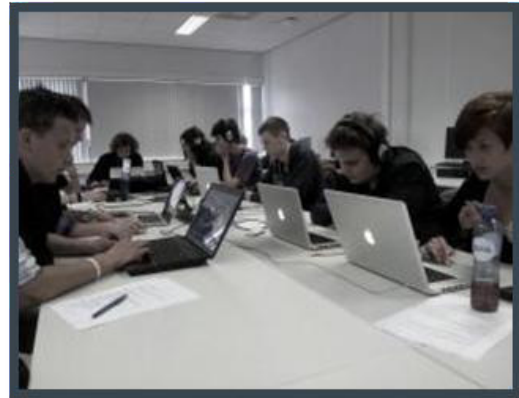
Waarom toch?

Waarom er toch aandacht en motivatie moet komen voor opleidingen waarbij praktijk en theorie nauw samen gaan?

Allereerst wegens de maatschappelijk verantwoordelijkheid om zoveel mogelijk jongeren een toekomst te bieden en het aanwezige arbeidspotentieel zo optimaal mogelijk te benutten. Voor praktijk jongeren is het belangrijk dat er een mogelijkheid is waarbij kan worden geleerd vanuit de beroepspraktijk oftewel 'learning on the job'. Hierbij moet er ruimte gecreëerd worden voor maatwerk en individuele trajecten. Uitgangspunt moet zijn: benutten van talenten. Wat kan iemand?

Hoe kunnen we het inzetten? Wat zijn de aandachtspunten en verdienen deze een investering? In welke mate moet er geïnvesteerd worden?

Wim Hoogeland spreekt uit eigen ervaringen wanneer hij vertelt over het toepassen van zijn visie binnen zijn onderwijsorganisatie. Hij vertelt dat wegens de zojuist benoemde voorstellen en visies toe te passen- er een andere organisatie van het onderwijs noodzakelijk is. Zo worden de lokalen tegenwoordig ingezet als leerruimtes waar mensen (leerlingen en leraren) met elkaar, door elkaar en van elkaar leren. Daarnaast wordt op basis van een remedial setting ondersteuning verleend. Waar een vraag is, wordt een vraag beantwoord. Daar waar hulp nodig is, wordt hulp geboden. Dit geldt voor



zowel de leerlingen als docenten. Er wordt uitgegaan van kwaliteiten op alle niveaus en er wordt gewerkt aan mobiliteit en flexibiliteit. Vakken als rekenen, loopbaanbegeleiding, burgerschap en techniek worden nu in de andere vakken geïntegreerd. Boeken en modules worden achterwege gelaten. In plaats daarvan wordt er gebruik gemaakt van een digitale leeromgeving. Ook multimedia wordt als onderwijsmateriaal ingezet. In de begeleiding door docenten richting leerlingen wordt, aangestuurd op de persoonlijke verantwoordelijkheden. Bij afspraken die gemaakt worden, wordt gevraagd naar het aandeel van de leerling. Dit gebeurt niet enkel op schoollocaties, maar ook on the job. Een andere onderdeel in de vernieuwende aanpak is dat er gebruik wordt gemaakt van een digitale voortgangsregistratie. Dit kan gezien worden als een soort functioneringsgesprek waarin een leerling bewust wordt van zijn persoonlijke verantwoordelijkheden, functioneren en ontwikkeling.

Werkt het?

“Ja, het werkt!” Wim Hoogeland zegt dat er nu sprake is van:

- Een beter contact tussen student en opleiders / begeleiders;
- Gemotiveerde studenten;
- Minder ongediplomeerde uitval.

De verandering brengt overigens een hogere werkdruk met zich mee. Het vergt veel van docenten. Tegelijkertijd levert het een nieuwe energie en werkplezier op. Er wordt op een andere manier en ook vaker samengewerkt. Lagen vervagen en er wordt gebruik gemaakt van het aanwezige talent.

Mevrouw Wennemars-Van der Zalm zegt hierover: *“Onderwijs 2.0! Het is mensenwerk! Wat opvalt is dat een logge organisatie als een ROC goed bezig is!”* Dan wordt er naar de afronding toegewerkt. Genodigden mogen reageren op wat zij vandaag gehoord, gezien en ervaren hebben.

3. Indrukken

Eén van de aanwezige wethouders die positief is over het project, maakt een uitstapje naar een privé ervaring waarin het hem opvalt dat de structuur in het hedendaagse onderwijs ontbreekt. Het is erg onregelmatig en te vrijblijvend (3 dagen naar school, 2 dagen vrij.) Wat hij hoort van werkgevers, is dat er behoefte is aan een soort ambachtsschool waar jongeren worden klaargestoomd voor het vak! De opleiding moet als basis dienen om vakbekwaam het vak uit te voeren! Als maatschappij en als ouders weten wij niet goed waar het onderwijs tegenwoordig (voor) staat. Er wordt gevraagd om reactie vanuit het onderwijs. Maken wij nu niet een te grote aanspraak op het verantwoordelijkheidsgevoel van onze jongeren?

Wim Hoogeland reageert hier op door aan te geven dat hij de situatie herkent. Het onderwijs en het bedrijfsleven gaan hier ieder op hun eigen manier mee om. *“Met ‘onze manier’ werken we aan kwalificatiedossiers en kiezen wij voor overleg met de bedrijfstak. Op die manier wordt een vertaling gemaakt naar wat de leerling moet kunnen en kennen, niet vanuit de theorie, maar vanuit de praktijk. Sinds de wijzigingen zijn doorgevoerd laten de leerlingen discipline en betrokkenheid zien. Het vraagt om een stevige aanpak die een antwoord geeft op actuele problemen.”*

Leidend hierin is naast het onderwijs ook het bedrijfsleven. Zij zullen samen moeten organiseren en streven naar uniformiteit. Het vraagt om een innovatie maar nog niet alle onderwijsinstanties klaar voor zijn. Immers, niet alle ROC's zijn hetzelfde. Het is belangrijk te weten over welke mensen je het hebt en hoe zij samenwerken. Structuur is belangrijk!

Een reactie uit de zaal op het voorgaande:

“Werkgevers, werknemers en onderwijs moeten elkaar zien te vinden.”

Een vraag uit de zaal aan Theo Andreae (regio manager Fundeon): *“Wat is nu de oplossing voor het huidige probleem?”*

Theo Andreae zegt hierover: *“BinQ kan het problemen mede ondervangen, nu en in de toekomst. Dit kan alleen met elkaar en door de tijd te nemen voor het investeren in talent door middel van begeleiding zoals bij BinQ gebeurd.”*

Eén van de aanwezigen geeft aan dat leidinggevenden grote invloed hebben op het succes van medewerkers. Goede leidinggevenden zijn hieraan te herkennen. Onderzoek in samenwerking met de universiteit Utrecht, toont aan dat 85% van de medewerkers gefrustreerd is door de leidinggevenden. Functioneringsgesprekken zijn een goed middel om hier verandering in aan te brengen, mits deze optimaal benut worden. Werknemers zouden gestimuleerd moeten worden in het delen van ervaringen en het geven van feedback richting werkgevers. Dit vraagt echter om aanpassingen in de bedrijfscultuur.

Vraag uit de zaal: *“Waarom is specifiek voor deze doelgroep gekozen?”*

Mia Nijland reageert door te zeggen dat het gaat om het principe. Er is gekozen voor deze doelgroep, omdat je ergens moet beginnen. Het is een keuze. Allerlei (doel)groepen kunnen kampen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij hebben ingezet op het groepsproces van deze jongens, ze kunnen elkaar stimuleren. We zetten in op de match die vaak ontbreekt, tussen werkzoekenden en plekken waar gewerkt kan worden. De match tussen werkgevers, werknemers en lokale overheden.

Wim Hoogeland (projectleider, ROC Deltion) zegt hierover dat elke leeftijd interessant is. De werkgevers hebben geen keus.

De heer Luisman (ambtenaar gemeente Hardenberg-Ommen) stemt in en verwacht ook een tekort. Hij stelt de vragen: *“Hoe gaan we levenslang leren vormgeven? Wat mogen we verwachten? Over een paar jaar zijn er heel veel mensen nodig, die we nu nog niet hebben. Er staan 600.000 mensen aan de kant. Waarom kunnen we de match niet maken. Hoe kunnen we in 2017 die match wel maken?”*

“Complimenten aan Klink-Nijland, respect voor BinQ. Ik heb nog wel een vraag: Hoe ziet de financieringsstructuur er uit? Hoe kunnen we als gemeente hier iets van leren. Roland zegt hierover, het gaat om de cirkel van het weghouden of weghalen van mensen aan het loket en werk ter beschikking stellen als gemeente. Wat betreft de leeftijd; hier was behoefte aan. Daarnaast is deze groep (18-27 jaar) te kneden en op te leiden van dit specifieke vak. Voorbeeld: een oudere man die voor dit project in aanmerking kwam: hij kon niet met de cultuur van de jongere jongens om gaan. Voor hem was het tempo niet te volgen.

Herman Nijland (directeur Klink-Nijland GWW): *“Wij hebben veel mensen aan het werk, we hebben altijd al mensen opgeleid, jong en oud. Het is een bewuste keuze om jongens die het moeilijk hebben, die net iets meer ondersteuning nodig hebben, dat extraatje te geven.”*

Over de financiële structuur zegt Herman Kleine Koerkamp: “Wij hebben een leermeester vrijgesteld, er is een projectcoördinator, een praktijkhal en een theorielokaal. Nijland & Kroes is betrokken en er is sprake van een loonsom. De optelsom is een fors bedrag. We zitten nu nog onder de streep.

Wij creëren werk, zodat de jongens ook aan de slag kunnen. Met subsidies komen we nog niet heel veel verder.

Renate Wennemars-Van der Zalm vraagt aan Theo Andreae van Fundeon: *“Kunnen we stellen dat we met BinQ een oplossing creëren?”* Theo Andreae zegt hierover: *“Ja, het gaat om het ontwikkelen van talenten. Dit moet op iedere leeftijd mogelijk zijn. Het is zeker mogelijk om als bedrijf op goede begeleiding in te zetten en een bijdrage te leveren. Er zijn veel voorbeelden waarin het is gelukt. Tegelijkertijd hebben wij nog steeds een lange weg te gaan.”*

Discussie en vragenronde

De dag wordt afgesloten met een discussie en een vragenronde. De discussie wordt gevoerd aan de hand van stellingen.

Stelling 1:

Bezuinigingen zijn geen belemmering voor het slagen van een project zoals BinQ.

- “Gemeente wordt verantwoordelijk voor het totale sociale domein. Er zitten voordelen aan, wanneer de gemeente ook voordelen ziet.”
- De heer Hiemstra (wethouder gemeente Raalte) zegt hierover: “ De bezuinigingen aan de ene kant wel een belemmerend effect hebben, maar hopelijk gaan de schotten wegvallen tussen de verschillende onderdelen. Dat betekent dat de gemeente veel meer beleidsvrijheid krijgt en de voordelen kan vormgeven. (Wajong, WWB,) Duurzaam uitstromen uit een uitkering. Het ontschotten gaat helaas samen met minder geld. “
- Mia Nijland zegt hierover: “We bedoelen niet alleen de provincie, niet alleen de gemeente, lokale werkgevers/ burgers. De gelden zitten nog in het oude systeem. De ontschotting....al met al gaat er nog heel veel geld om in zorg..... als het goed wordt ingezet, hebben we met z’n allen nog steeds een aardig bedrag te besteden.”
- Renate Wennemars-Van der Zalm (dagvoorzitter): “Zijn hier nu mensen die je kunt aanspreken?”
- Mia Nijland: “Het gaat om ontwikkelingsgeld die je later breder en verder kunt inzetten en dus het duurzame effect.”
- De heer Terlouw (Provincie) zegt hierover: “We geven veel geld aan projecten zoals bijvoorbeeld het 1000-jongeren plan. Het sociale domein wordt door de provincie afgebouwd. Er wordt inderdaad veel neergelegd bij de gemeente, er wordt ook veel gekeken naar de initiatieven in Overijssel. Hoe te organiseren van onderaf, vanuit burgerinitiatieven. Uit het economisch potje in plaats van het sociale potje. Elk initiatief moeten we zichtbaar maken. De provincie is gericht op High Tech. Dit is een heel andere sector dan de Infra GWW. We willen de samenwerking tussen onderwijs, bedrijf en zorg verder vormgeven.”
- Mia Nijland reageert: “Er is een verschil tussen structurele financiering en financiering van ontwikkelingskosten. We moeten met elkaar bouwen en doorontwikkelen. Om modelproject te kunnen zijn heb je de middelen nodig om het ook daadwerkelijk te kunnen zijn. De werkgever steekt de nek uit en dat is een goede zaak, wij investeren als organisatie, maar de inzet van dit concept in andere branches moet er toch één van gezamenlijkheid kunnen zijn. Iedereen neemt een stukje verantwoordelijkheid in de grote opdracht die we met z’n allen

hebben. Overheden: niet langer wachten, niet eerst nog meer onderzoeken en uitzoeken, maar ook daadwerkelijk doen!”

- De heer Hiemstra (wethouder gemeente Raalte) zegt: ““Het klinkt mij te anoniem ‘De pot geld’. Elke persoon in een traject, elke persoon heeft een regeling. Hoe kun je de loon suppletie inzetten? Hoe kan je afbouwen naar de daadwerkelijke loonwaarde van die persoon, dan heb je het over ondersteuningsvragen”. De heer Hiemstra doelt op de structurele financiering die persoonsgebonden moet zijn.
- Mevrouw Verhoef (adviseur Onderwijs & Arbeidsmarkt Oost voor Bouwend Nederland) reageert: “We zijn bezig met project: ‘Infra werkt’. De infra werkt heel veel met zij-instromers. Bijvoorbeeld SPG. Het zijn meerdere projecten in Nederland. Het bundelen van de krachten. Het focussen op andere branches, het gaat om de ontwikkelingskosten en ontwikkelprocessen die je een duurzame plek wil geven. Het is een optelsom van verschillende ingrediënten.”
- De heer Bekke (wethouder gemeente Wierden) : “Aan de ene kant zijn er minder mogelijkheden, aan de andere kant schuiven we de infra naar achter waardoor er minder werk is. Waar liggen prioriteiten voor gemeenten? Wordt er minder geïnvesteerd in infrastructuur?”
- De heer Bruning (wethouder gemeente Brummen): “Het concept van BinQ kan ook goed op andere sectoren toegepast worden, het gaat om de werkwijze. Een voorbeeld binnen de gemeente Brummen is een project dat machines reviseert. Ik zie hier mogelijkheden. Maar ook in sectoren als zorg, welzijn en landbouw kan een project als BinQ ingevoerd worden.”
- Mia Nijland haakt in: “Het is inderdaad de bedoeling het BinQ project over andere branches uit te rollen. In september starten we met logistiek. Je kunt alleen starten met enthousiaste werkgevers... als het niet wordt gedragen, dan zal je vervallen in een leuk initiatief. Er kan alleen gebouwd worden op werkgeversniveau. Ik ben er van overtuigd dat het voor meerdere branches succesvol kan zijn.”

Stelling 2: Om de lokale arbeidsmarkt te stimuleren zijn projecten zoals BinQ noodzakelijk

- “Op dit moment is er sprake van een hoge werkloosheid. Het probleem is die te hoge hoeveelheid werkzoekenden die aan het werk geholpen moeten worden. Voor de toekomst verwacht ik een strijd om de werknemer. Wat betreft een project als BinQ, het is niet alleen leuk dat het er is, het is noodzakelijk! Waar ligt de klemtoon?”
- “Het lastige is dat we veel werkloosheid hebben, waardoor we veel mensen hebben die voldoende gekwalificeerd zijn. Veel mensen die aan het werk zijn, zijn oud, maar wel aan het werk. Nu is het de uitdaging: niet alleen de mensen die het meest geschikt zijn aan het werk helpen, maar ook de moeilijker te plaatsen doelgroepen.”
- “Ik zie het als een stationair draaiende motor. Nu staan wij even voor rood, straks levert het voordeel op.”
- “Ik wil het anders stellen, het woord ‘stimuleren’ vervangen worden door ‘behouden’.
Dus: Om de lokale arbeidsmarkt te behouden zijn projecten zoals BinQ noodzakelijk.”
- “Ik voorzie vooral problemen bij de financiering. Goede wil, kennis, kunde en vaardigheden zijn er wel.”
- “Laten bestaan levert creativiteit op wat resulteert in nieuwe oplossingen.”
- “De bal wordt bij de gemeente neergelegd.”
- Een afgevaardigde van de gemeente zegt hierop: “Dit is een verantwoordelijkheid van de gemeenschap. Bedrijven worden een afspiegeling van de maatschappij. Participatiewet speelt hier deels wel op in als het gaat om de extra te maken kosten door een ondernemer.”
- “Werkgevers zijn afhankelijk van opdrachtgevers.”
- “Opdrachtgevers zoals gemeenten kunnen kwalificatie eisen gaan stellen (SROI / MVO) richting opdrachtnemers. De vraag is: is het effectief en wordt de terugkeer naar het loket zo wel voorkomen?”

- Herman Nijland reageert hierop: “Wij nemen onze verantwoordelijkheid, maar we hebben wel onze opdrachtgevers nodig. Zonder hen kunnen we niet bestaan. Wij durven onze nek wel uit te steken, maar dan moet er wel werk zijn.”
- Herman Kleine Koerkamp reageert: “Wij moeten niet alleen naar geld kijken, maar ook andere kwalificaties in ogenschouw nemen. Tot op heden wordt er nog nauwelijks gecontroleerd. Hoe gaat de gemeente daarmee om? Wat is de deal met de gemeente, hoe gaan ze om met SROI? Na 3 maanden heb je ze vaak net zo hard weer terug aan het loket. Hoe kan de gemeente strakker inzetten op de controle en daadwerkelijk uitvoeren van SROI?”
- Mia Nijland zegt: “Wij moeten doorgaan met de pure SROI. Sturen op het bestek en weten waar je als gemeente en als ondernemers mee bezig bent. Intrinsiek en niet alleen voor de ‘verpakking’ gaan.”
- De heer Hiemstra (Gemeente Raalte): “We moeten gesprekken organiseren tussen wethouders en het bedrijfsleven, daar waar de SROI regeling misbruikt wordt en niet wordt ingezet zoals deze bedoeld is. Dat je je echt committeert aan de regeling. Iedereen moet zijn verantwoordelijkheid nemen.”
- Een ander zegt hierover: “Laat de werkgever aantonen dat zij aan die kwalificaties voldoen. Mensen moeten zich inderdaad committeren.”

3 Ontwikkelingskosten voor projecten zoals BinQ zouden uit een regionale participatiepot moeten komen

- De heer Terlouw (Provincie) Het sociale domein wordt afgebouwd door de provincie. BinQ valt wel onder de regionale economie en maakt een match tussen een kwetsbare groep en de economie. De provincie Overijssel bekijkt, via Uitvoeringsprogramma Human Capital 2012-2015 welke projecten uit de samenleving naar voren komen. Termen: maak industrie, polymeren, etc. ontvangen veel geld om de samenwerking tussen onderwijs en organisaties te stimuleren.
- Tip van één van de aanwezigen: “Focus op de techniek!”

- Zijn er meerdere sectoren waar een vergelijkbaar project zoals BinQ wordt opgestart of zoekt iedereen het wiel opnieuw uit?

4 Door de komst van de Participatie wet kan de lokale 18+ jeugdproblematiek nagenoeg worden uitgeroeid

- “Op voorhand: nee. Te idealistisch om de lokale 18+ problematiek zo op te lossen. Het kan pas effect hebben als de spanning op de arbeidsmarkt toeneemt. Nu is er nog sprake van verdringing.”
- “Het lijkt me wel heel ambitieus om alle problematiek uit te roeien. We weten niet wat de Participatie wet precies inhoudt. Niet mee eens. Het zal pas echt beter worden als de arbeidsmarkt beter wordt. Dat is zo en dat ligt niet aan de Participatie wet. De gemeente Raalte is succesvol geweest in werkelozen aan het werk houden.”

5 Wat gaat u na vandaag doen om een bijdrage te leveren aan dit Raalter werkgeversinitiatief?

- “Regionaal techniek centrum vindt dat BinQ op hun standpunten aansluit en wil dit uitzoeken.”
- “Complimenten op dit project, vraag is een bredere inzetbaarheid.”
- “Vraag en aanbod bij elkaar brengen.”
- “Ik laat alle informatie bezinken en moet hier even rustig over nadenken.”
- “Ik ga bij de ontwikkeling van de participatiewet rekening houden met dit soort projecten.”
- Roland Koerhuis: “Wj gaan weer verder!”
- Mark geeft het woord aan Dennis.
- Dennis: “Als de baas werk heeft, heb ik het ook.”
- “Ik vind het erg leuk om op deze manier kennis te maken met het project. Ik ben verantwoordelijk voor het kijken op strategisch WWB, WSW schadelast beperken voor de

maatschappij. Meer inzetten van ondernemers. Bijstandsgerechtigden. Alsof de mensen schade veroorzaken. Niemand staat graag aan de kant, desalniettemin veroorzaken ze een bepaalde last... voor de gemeente en de gemeenschap! BinQ geeft een concept en breder dan alleen GWW. Regionaal Techniek Centrum, allerlei bedrijven. Ondernemers die zich mogen organiseren om mensen voor de toekomst om te regelen.

- De heer Maestre (1000-jongerenplan) zegt: “Wij hebben een onuitputtelijke bron van aanwas! Mooi initiatief voor mijn jongens. Ik heb ook goede feedback gekregen van de jongens die hier aanwezig zijn.”
- “Ik sta op de zijlijn, ik hoor steeds meer andere sectoren. Contacten leggen met andere sectoren.”
- “Hoe ver is Mia met andere sectoren?”
- Mia Nijland zegt hierover: “Alle sectoren zijn hartelijk welkom! Het gaat om de bundeling, de optelsom en het ontzorgen van de werkgever. Het is belangrijk dat het om de vraag gaat, de vraag van de werkgever en de jongeren!”
- “Ik ga de informatie delen met mijn collega wethouder, participatie, inkomen. Ik ga ook verder op zoek op internet.”
- “Ik ga ook verder met BinQ, en andere projecten! Het is fijn dat er zo’n actieve deelname is.”
- Wim Hoogeland (projectleider Deltion): “Ik wil graag mijn kennis en ervaring delen met anderen.”
- Een vertegenwoordiger van economische zaken: “Heel veel nieuws gehoord, open dag geweest. Dit project verdient grote waardering! Meer richting werkgevers om dit soort projecten onder de aandacht te brengen. Projecten moeten een plek in de gemeentelijke aanbestedingen krijgen.”
- De heer van der Maten (directeur outplacement & coaching Brummen): “Ik vond het een geslaagde dag!”
- De heer van de Berg (gemeente Olst Wijhe): “Dinsdag tijdens vergadering, komt het verhaal terug. Het mag breder uitgerold worden. Ik zal mijn collega welzijn informeren. Mijn rol is

werkgevers te benaderen en te enthousiasmeren. Hoeveel meer moeten we werkgevers ontzorgen? Laten we het voorkomen om niet overal hetzelfde te doen.”

- De heer Bruning, wethouder gemeente Brummen: “Ik zal mijn collegeleden informeren over dit initiatief. Ik wil mensen enthousiasmeren en werkgevers in Brummen bij elkaar te zetten.”
- Herman Kleine Koerkamp: “Wij zorgen voor een verslag. Wellicht zullen wij tevens een meeting organiseren voor beleidsmedewerkers van gemeenten. Het verslag zullen wij toesturen inclusief een uitnodiging om te kunnen ervaren hoe er op ons bedrijf gewerkt wordt.”

Iedereen bedankt voor de actieve deelname en inspirerende inbreng!

Wij hopen op een mooi vervolg.

Bijlage: MVO en SROI in de lokale samenleving

