

AKC brengt methode stichting Gezel in kaart

Als je doet wat je kan dan is er *altijd* ruimte om te groeien

De afgelopen zes jaar heeft de Stichting Gezel leer-werkprojecten opgezet om jonge mensen uit de doelgroep banenafpraak duurzaam naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Met succes. 85% van de deelnemers vindt zijn weg naar werk of een vervolgopleiding. AKC gaat de methode van de stichting in kaart brengen zodat ook arbeidsdeskundigen deze in hun toolbox kunnen meenemen.

TEKST | Diederik Wieman



Frans Hoebink: "Als stichting hebben we ons punt bewezen"

Frans Hoebink won in 2017 met zijn Stichting Gezel de Arbeidsdeskunde Award. In het juryrapport wordt hij een voorloper genoemd, iemand die zich al jaren inzet voor psychisch sociaal kwetsbare jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'Hij ziet hen niet als kansarm maar vooral als mensen met mogelijkheden.'

Dat die mogelijkheden er zijn, heeft de Stichting Gezel de afgelopen zes jaar bewezen. Van de bijna 142 jongeren die vanuit het praktijkonderwijs, speciaalonderwijs, UWV of gemeenten werden geplaatst, rondde 85% het

traject succesvol af. Dat succes wordt niet alleen afgemeten aan het krijgen van een betaalde baan, ook het 'doorleren' valt daar onder. Frans Hoebink: "Aankankelijk hebben veel jongeren een negatief beeld van zichzelf. Ze vinden - vaak ingegeven door hun omgeving - dat ze niet kunnen leren en toch nooit een diploma zullen halen. Als je dan ziet dat ongeveer een kwart na afloop van het leer-werktraject verder studeert, is dat natuurlijk fantastisch. Ze gaan dan door voor mbo-3 of mbo-4, en er is er zelfs iemand op de Pedagogische Academie terecht gekomen. Maar er zijn ook studenten



142 studenten gingen aan de slag als assistent van de juf in groep 1 en 2

die na afloop hun weerstand tegen behandeling opgeven en dat traject weer ingaan. Ook dat zien wij als positieve stap in hun ontwikkeling.”

Het zijn opmerkelijke resultaten, zeker gezien het feit dat het om een relatief kansarme doelgroep gaat; jongeren met een licht verstandelijke handicap, vroegtijdige schoolverlaters, kinderen die verwaarloosd zijn in hun ontwikkeling, jongeren vanuit de forensische jeugdpsychiatrie. Het succes kwam niet overnight, blijkt uit de woorden van Frans Hoebink. Uit de vele gesprekken die hij had met studenten viel op dat meiden veel minder keuze hadden dan jongens als het gaat om aantrekkelijke leer-werkplekken. “Ze kwamen meestal in de schoonmaak terecht of bij een fastfoodketen, terwijl ze vaak heel andere ideeën hebben voor hun toekomst. Bijvoorbeeld werken met kinderen of in een modezaak. Uit een enquête kwamen twee dingen duidelijk naar voren: ze wilden ‘echt werk’ (geld verdienen), en het liefst met kinderen werken.”

Leervermogen centraal

Hoebink ging op zoek naar mogelijkheden en kwam terecht in het primair onderwijs waar vooral de leerkrachten in de laagste groepen vaak handen te kort komen. Zo ontstond het idee om leer-werkplekken te realiseren als assistent van de juf in groep 1 en 2. Maar omdat uitval een groot probleem is in de doelgroep, wilde Hoebink ook zaken in het mbo-onderwijs aanpassen. “Ons idee was dat het leersysteem het leervermogen van de jongere moet volgen, in plaats van andersom. Als je gewoon start met wat mensen kunnen en ze dan volgt in hun ontwikkeling, komt er ook meer ruimte voor ontwikkeling. Dat werkt in onze optiek beter dan vooraf eisen stellen aan resultaten. Je kunt wel zeggen: een jaar is genoeg, maar wat als in de praktijk blijkt dat studenten 15 tot 18 maanden nodig hebben om een omslag te maken?”

Volgens de Stichting Gezel dient een leer-werktraject daarom twee jaar te omvatten en moet ook op het ROC rekening worden gehouden met bepaalde zaken. Bijvoorbeeld door lesdagen anders in te richten. “Als studenten een concentratiespanne van een half uur hebben, moet je niet een heel uur rekenen gaan geven, maar tussendoor misschien even gaan sporten. Ook dachten wij dat het beter is om één vaste docent te hebben in plaats van per lesuur een andere vakdocent. Die mag wel aanschuiven, maar wel onder leiding van de vaste docent. Dat zorgt

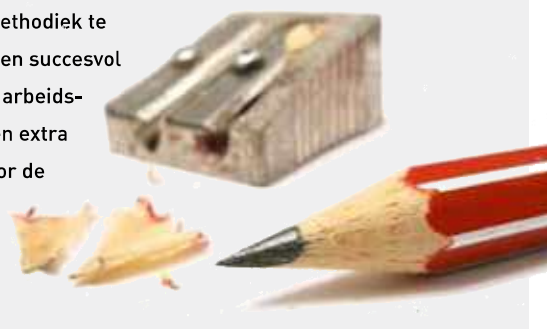
PROJECT METHODIEKBESCHRIJVING STICHTING GEZEL

Half juni is het AKC van start gegaan met een werkgroep met arbeidsdeskundigen die in vijf werksessies probeert de vinger achter de aanpak van Stichting Gezel te krijgen en deze overdraagbaar te maken voor arbeidsdeskundigen. De werkgroep bestaat uit arbeidsdeskundigen, Frans Hoebink (directeur Stichting Gezel), Tinka van Vuuren (bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement en senior consultant bij Loyalis) en Aukje Smit (onderzoeker Inclusieve Arbeidsmarkt).

Er wordt een theory of change opgesteld waarin naar boven wordt gehaald wat de mechanismen zijn, waardoor de methodiek effect heeft. De theory of change wordt onderbouwd door stakeholdervalidatie, literatuuronderzoek en beschrijving van praktijkcases. Dit alles gaat resulteren in een handleiding en een lesplan, die begin 2021 worden opgeleverd. De methodiek richt zich op een jongerendoelgroep die met enige regelmaat een bepaalde productiviteit kan leveren en die geen directe toegang heeft tot de arbeidsmarkt. Dit zijn veelal schoolverlaters van het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs, waaronder zeer moeilijk lerende kinderen en jongeren met crimineel gedrag. De stip op de horizon is dat zij zich kunnen handhaven op de arbeidsmarkt.

Het uitgangspunt daarbij is ‘Als je doet wat je kan dan is er altijd ruimte om te groeien’. De kern van de aanpak bestaat daarom uit het creëren van de ruimte om mensen te laten ontwikkelen binnen het vermogen dat ze hebben. De aanpak is procesgericht in plaats van resultaatgericht en juist dat leidt tot resultaat. Met dit project

beoogt het AKC een methodiek te beschrijven die bewezen succesvol is en toepasbaar door arbeidsdeskundigen die zo een extra instrument krijgen voor de begeleiding van deze doelgroep.



voor rust en een continuïteit in de klas.” Hoebink benadrukt dat niet het hele onderwijssysteem op de schop hoeft. “Het is gewoon dezelfde opleiding, maar iets anders geschikt.”

Vreugdesprong

De Stichting Gezel heeft bij veel onderwijsinstellingen aangeklopt maar vond weinig gehoor. “Logistiek niet haalbaar, te complex. Alles wat ze er tegenin konden brengen, brachten ze er tegenin. Uiteindelijk waren drie ROC's wel enthousiast over ons idee en daar zijn we mee aan de slag gegaan. We waren er heilig van over-



Bijzonder hoogleraar Tinka van Vuuren: Vertrouwen in eigen kunnen is essentieel

Bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement Tinka van Vuuren en onderzoeker inclusieve arbeidsmarkt Aukje Smit brengen samen met uitvoerders van Stichting Gezel en enkele arbeidsdeskundigen de methode van Stichting Gezel in kaart. Van Vuuren is enthousiast over de aanpak van de stichting. "Die versterkt heel erg het gevoel van eigenwaarde en vertrouwen in eigen kunnen van de leerlingen."

Was je al bekend met het werk van Stichting Gezel?

"Ik ben met de Stichting Gezel in aanraking gekomen toen wij in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap goede voorbeelden moesten beschrijven van scholen in het primair onderwijs die jongeren uit de banenafpraak aan het werk hadden gekregen. Twee van die voorbeelden waren van Stichting Gezel. Ik vond dat toen al een erg mooie methode. De doelgroep bestond met name uit meiden uit het praktijkonderwijs, omdat daar minder werk voor te vinden was dan voor jongens. Stichting Gezel plaatste de meisjes als hulp in groep 1 en 2 van het basisonderwijs, waar de juffen



Tinka van Vuuren: "De methode versterkt het gevoel van eigenaarde en vertrouwen in eigen kunnen"

handen te kort komen. Het is een MBO-2 opleiding, waarin ze vier dagen in de klas werken en een dag naar school gaan. Bijzonder is dat de studenten meer tijd krijgen om het mbo-traject af te ronden, want in plaats van een, mogen ze er twee jaar over doen. De jongeren zijn bovendien in dienst van Stichting Gezel, die dus een werkgeversrol vervult."

Waarom gaat het AKC juist nu deze methode in kaart brengen?

"Frans Hoebink gaat richting pensioenge-

rechtigde leeftijd en wil afbouwen. Daarmee komt ook de stichting tot een eind. Het AKC zou het erg jammer vinden als daarmee ook de methode zou wegvallen, want deze is zeer succesvol. Er zijn al zoveel studenten aan een diploma en werk geholpen. Vaak blijkt dat ze tot veel meer in staat zijn en doen ze ook vervolgopleidingen op mbo-3 of mbo-4 niveau. Vanuit mijn achtergrond ben ik geïnteresseerd om te achterhalen wat deze methodiek succesvol maakt en wat deze bijdraagt aan de vitaliteit van werkenden in deze doelgroep. De doelstelling van AKC is om de arbeidsdeskundigen te professionaliseren en meer evidence based te laten werken, door kennisproducten aan te bieden. Door dit project dragen we daar aan bij en het draagt bij aan de arbeidsparticipatie van een doelgroep die een lastige positie heeft. Hiermee werken we aan de strategische doelstelling van het AKC 'Kennis gebruiken en ontwikkelen voor een inclusieve arbeidsmarkt'. We houden vijf bijeenkomsten waarin we samen met een groep arbeidsdeskundigen Frans en zijn collega's van Stichting Gezel kunnen bevragen. Ook zijn er sessies met stakeholders waaronder

tuigd dat door deze aanpak alle studenten die mee zouden doen een regulier mbo-2 diploma konden halen. Het was een aanname, we wisten het niet, maar gingen het wel proberen. Je begrijpt hoe hoog de vreugdesprong was toen bleek dat het inderdaad lukte."

Niet vanzelf

Het was een tour de force. Met name om alles financieel rond te krijgen, want Stichting Gezel nam door de jaren heen alle 142 deelnemende studenten in dienst en bestond al snel uit een vaste ploeg van vijf mensen. Ook werd in de zeven regio's samengewerkt met jobcoaches. De financiering kwam onder andere van gemeenten, UWV, de provincie Brabant en de Rabobank op Walcheren en in Den Haag. "We moesten telkens flink bedelen om alles rond te breien."

Dat de Stichting Gezel haar werkzaamheden nu afbouwt heeft deels te maken met de leeftijd van Frans Hoebink. "Ik ga nu geen verbintenissen meer aan voor vijf jaar of langer. Bovendien kom je ook steeds verder van de belevingswereld van de jongeren af te staan. Maar misschien nog wel belangrijker is dat we als stichting ons punt hebben bewezen. We hebben laten zien dat alle verwachtingen worden gelogenstraft wanneer je mensen de ruimte geeft om zichzelf te ontwikkelen. Klein genoeg zodat het veilig is, maar groot genoeg om te kunnen bewegen. Het gaat erom wat iemand aankan. De één begint met punten slijpen en lijmpotjes vullen, de andere kan al snel voorlezen of een andere taak van de juf overnemen. Als een mens doet wat ie kan is er altijd ruimte om te groeien."



COLUMN

gemeenten, schooldirecteuren en UWV.”

Wat is het uiteindelijke doel?

“Het doel is dat ook arbeidsdeskundigen die methodiek kunnen aanbieden aan klanten. De omschrijving moet duidelijk maken wat voor taken en rollen de arbeidsdeskundige op zich kan nemen om zo’n traject succesvol te laten verlopen.”

Wanneer verwachten jullie resultaat?

“Het hangt natuurlijk een beetje van de coronasituatie af of we daadwerkelijk fysiek bij elkaar kunnen blijven komen. Maar in principe moeten de methode en het lesplan aan het eind van dit jaar beschreven zijn.”

Waarin schuilt volgens jou de kracht van deze methode?

“Jongeren uit deze doelgroep krijgen vooral vaak te horen wat ze allemaal niet kunnen. De methode van Stichting Gezel versterkt heel duidelijk het gevoel van eigenwaarde en vertrouwen in eigen kunnen. Dat gebeurt door niet het leersysteem centraal te stellen, maar het leervermogen van de leerling. Ook betreft men, wanneer nodig, heel duidelijk de thuissituatie erbij. Er is een sterke binding en ze laten jongeren niet snel vallen.”

Doorgeven

De methodiek die in de loop der jaren is gegroeid, wordt nu beschreven door AKC. “Op zich hebben wij niet iets bedacht dat boven alle andere methodieken uitstijgt. Maar we kunnen wel laten zien dat 85% een vervolg heeft gevonden in opleiding of werk. Er is veel tevredenheid onder de deelnemers. Ze vinden zich volwassener geworden, kunnen hun eigen keuzes maken en ervaren zelfregie. Het zou daarom mooi zijn als we de methodiek toegankelijk kunnen maken voor arbeidsdeskundigen. Hopelijk vinden zij het de moeite waard om deze methode toe te voegen aan hun areaal aan mogelijkheden.”



Veilig?

De lange hete zomer is weer achter de rug. Maar ik herinner mij de warmste week ooit in Nederland gemeten. Buiten tikte het kwik de 35 graden aan, binnen zat ik te zweten op mijn eerste column voor AD Visie. Mensen zochten massaal verkoeling op het strand en in de zee. Hetgeen tot volle stranden leidde. De discussie rondom de verspreiding van Covid-19 laaide op. Mijn oog viel echter op een ander nieuwsitem: het aantal verdrinkingsdoden. In die week telde ik er zelf al zes in het nieuws, waarvan twee in een recreatieplas bij mij om de hoek!

Volgens het CBS zijn er in 2019, 76 inwoners van Nederland verdronken. Dat zijn 76 mensen die nietsvermoedend de dag begonnen. Mogelijk zelfs lekker naar het strand gingen. En uiteindelijk niet meer thuiskwamen. Dit deed mij denken aan een nieuwsbericht eerder dit jaar over het aantal toegenomen arbeidsongevallen. In 2019: 4368, waarvan er 69 een fatale afloop kenden (bron: Inspectie SZW). Getallen die redelijk overeenkomen met het aantal verdrinkingslachtoffers.

‘Het begint met betere bewustwording in bedrijven’, aldus Marc Kuipers (inspecteur generaal Inspectie SZW). Waar de afgelopen zomer in zo’n beetje elk nieuwsitem werd opgeroepen op te passen in de zee, heb ik niet eerder zo’n massale oproep gezien om op te passen op het werk.

Dit zette mij aan het denken. Als arbeidsdeskundige bezoek ik jaarlijks meer dan honderd werkplekken. Let ik voldoende op onveilige situaties? En als ik iets opmerk, wat doe ik er dan mee? Zoek ik actief de samenwerking met bijvoorbeeld een arbo-adviseur of een veiligheidskundige? Wij zijn dan wel niet de reddingsbrigade, maar als omstander kunnen ook wij levens redden!

Inmiddels stond mijn eerste column op papier. Mijn hoofd was lichtelijk oververhit. Tijd dus voor een verfrissende duik. In het opblaasbare zwembad in de tuin. Lekker koel, maar veilig?

Raoul Koolen

redactielid van AD Visie en arbeidsdeskundige