

Deloitte.

ImpactFoundation
by Deloitte

Ondernemen met impact:
ongezien talent aan het woord



Voorwoord

De weg naar werk, carrière en onderdeel worden van de maatschappij is voor iedereen anders. Een grote groep Nederlanders ervaart een afstand tot de arbeidsmarkt vanwege uiteenlopende redenen. Ze kunnen zich ongehoord en ongezien voelen, terwijl ze zoveel te bieden hebben. Een tweede kans of een duwtje in de rug maakt voor velen een wereld van verschil!

In dit boek lees je de persoonlijke verhalen van de ongeziene talenten die moeite hadden hun plek in de maatschappij te vinden. Totdat ze op een gegeven moment in contact kwamen met een impact ondernemer. Dit zijn ondernemers die zich bewust richten op het creëren van maatschappelijke impact. In mei 2021 brachten we het boekje 7 impact ondernemers aan het woord uit, waarin de intrinsieke motivatie van deze ondernemers naar voren kwam.

Voor je ligt het vervolg waarin de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zelf aan het woord komen en de route naar hun geluk vertellen. Ze delen hun persoonlijke ervaringen over de waarde van werk, de uitdagingen op de arbeidsmarkt en de kansen die zij kregen om zich te kunnen bewijzen. Elk verhaal is uniek, maar de thema's zijn universeel: zoektocht, identiteit, acceptatie, gemeenschap en thuis komen. Deze verhalen illustreren hoe iedereen, ondanks de obstakels, met vastberadenheid en wilskracht zijn of haar talenten kan inzetten om een waardevolle en gewaardeerde rol te spelen in de maatschappij.

Deze ongeziene talenten zijn ware helden, en hun verhalen zullen je raken en inspireren. Na het lezen van dit boek zul je je afvragen: zijn het mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben of zijn het juist werkgevers die een afstand tot deze talenten hebben?

Scaling Social Enterprises

Bij Deloitte geloven we sterk in het ondersteunen en stimuleren van impact ondernemen. Daarom zijn we trots op ons programma, Scaling Social Enterprises, dat in 2020 van start ging. Wat begon met zeven ondernemers, omvat nu zestien organisaties. Zij hebben pro bono toegang tot onze kennis, expertise en netwerken, zodat ze zich verder kunnen ontwikkelen en meer impact kunnen maken. Dit past naadloos in ons overkoepelende WorldClass-programma, dat het educatieve en werkgelegenheid onderdeel vormt van de Deloitte Impact Foundation. Achter in het boek lees je meer over de Impact Foundation en dit programma, waarmee Deloitte impact maakt die er toe doet.

Met de verhalen in dit boek hopen wij wederom te inspireren en enthousiasmeren, want het kan wel! Gezamenlijk komen we tot prachtige resultaten en maken we impact ondernemen groot. Ook bij de realisatie van dit boek bleek hoe relevant het is om aandacht te blijven geven aan dit onderwerp. Gaandeweg bleek dat ook de schrijver zijn eigen persoonlijke motivatie had om aan dit boek bij te dragen en heeft dit beschreven in het dankwoord.

Dank aan collega's Evelien van der Waal en Robin van Buiten, zonder hen was dit boek niet mogelijk geweest. Tot slot, in het bijzonder een speciaal woord van dank aan de medewerkers voor het willen en durven delen van hun verhaal. Voor ons is dit een stimulans om op de ingeslagen weg door te blijven gaan en gezamenlijk de impact te blijven vergroten, zodat we onze maatschappij steeds duurzamer en inclusiever maken!

Edwin Jong

Programmamanager Social Impact & Scaling Social Enterprises

Johan Stuiver

Director WorldClass

A man with a beard and glasses, wearing a blue hairnet and a plaid shirt over a pink t-shirt, stands in a factory. He is holding a tray of crackers. The background shows industrial equipment and a large green circle containing text.

Marcus Luidolt, medewerker
& **Patrick Roozmond**, oprichter Kari's
Crackers

'Grenzen
herkennen en
verleggen'

'Marcus Luidolt bakt kraakverse crackers bij Kari's Crackers in Heino. Dat doet hij voor een jaar in de vorm van een participatiebaan. "Ik krijg langzaam weer vaste grond onder de voeten", vertelt Marcus.

'Dagen worden kleurrijker'

De keuze voor Kari's Crackers was een makkelijke, zegt Marcus. Via de gemeente werd hij gewezen op de sociale bakkerij om daar eens te kijken. Hij belde omdat hij het adres niet kon vinden en Patrick nam op. Marcus kwam dezelfde dag langs voor een leuk gesprek. Pas achteraf leerde Marcus dat Patrick de eigenaar was, wat tekenend is voor de laagdrempeligheid van het bedrijf. Na een dag meedraaien wist Marcus het zeker: dit kon een plek zijn waar hij zichzelf weer kon ontwikkelen. "De mensen waren zonder uitzondering vriendelijk", stelt Marcus. "Direct een leuke sfeer. Mijn nieuwe collega's hielpen me die dag met van alles."

Nu werkt Marcus er met veel plezier via de Participatiewet. "Het gevoel van geïsoleerd zijn wordt steeds minder, mijn dagen zijn weer kleurrijker. Geen dag is hetzelfde. Ik kan hier groeien als persoon en mezelf ontwikkelen. Ik heb meer discipline ontwikkeld, en een heleboel vaardigheden die ik eigenlijk was verleerd", schetst Marcus. "Dingen zoals verantwoordelijkheid nemen, samenwerken met collega's en communiceren over leuke of soms minder leuke dingen. Ook persoonlijke vaardigheden, zoals je eigen kunnen en grenzen leren herkennen. En die zelfs verleggen! Deze vaardigheden hebben mij ook meer zelfvertrouwen gegeven. Dat zal mij een hoop meer positieve mogelijkheden bieden in de toekomst."

Reflectie

Marcus vindt het lastig om in het interview zijn sterke kanten te benoemen, daarom vroeg hij het vooraf aan zijn omgeving. Wat hij terugkreeg als antwoord was betrokkenheid, openheid en een sterk inlevingsvermogen. "Marcus is veel beter dan wie dan ook in staat om op zichzelf te reflecteren", zegt Patrick met bewondering. "Hij ziet heel goed zijn eigen valkuilen en hij gebruikt de tijd om erop te reflecteren. Hij heeft bovendien veel aandacht voor de ander. Hij is oprecht geïnteresseerd, heeft een open houding en is eerlijk, naar de ander en naar zichzelf toe. Als ik een open plek had dan zou ik hem graag willen aannemen."

Saamhorigheid is belangrijk voor Marcus. "We werken allemaal samen onder één bedrijfsnaam naar een gezamenlijk doel of prestatie. Dat betekent rekeninghouden met elkaar, geven en nemen, elkaar helpen waar nodig... vooral elkaar versterken", stelt Marcus. "Net als het menselijk lichaam, dat allemaal verschillende organen heeft die samenwerken om ons 'mens' te maken."


'De mensen achter de crackers'

"Wij verwelkomen iedereen die het leuk vindt om een bijdrage te leveren", zegt Patrick. Het was echter niet eenvoudig om een sociale onderneming op te richten: "Het zijn eigenlijk twee bedrijven", legt Patrick uit. "Enerzijds is er de bakkerij. Wij bakken knekkebrød volgens Noorse traditie, kleinschalig met biologische producten. We moesten leren hoe die markt werkt, zoals voedingswaarden en allergieën, het samenwerken met distributeurs."

"Anderzijds is er het sociaal ondernemerschap, waar we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden en zich helpen ontwikkelen. Zo doen ze arbeidsritme op en kunnen ze vervolgens een volgende stap maken. Dit opzetten was moeilijker dan ik dacht", bekent Patrick. "Een jobcoach erbij nemen was broodnodig."

Wat is het geheim van de lekkerste crackers van Nederland? "Wij zorgen voor elkaar en zetten het hart en de mens op de eerste plaats", antwoordt Patrick. "Het inpakken kan ik bijvoorbeeld wel deels automatiseren, maar ik behoud die werkplekken liever voor de mensen die zo onderdeel worden van een sociaal bedrijf. Het draait om de mensen achter de crackers. Dus als je nog op zoek bent naar een lekkere invulling van bijvoorbeeld je kerstpakket of een zakenlunch? Met onze crackers help je mensen zoals Marcus weer op weg!"



A man with grey hair, wearing a white patterned sweater and blue jeans, is walking down a modern staircase. He has a black bag slung over his shoulder. The staircase has a glass railing on the left and a metal railing on the right. In the background, other people are walking on the same staircase. A large green circle is overlaid on the left side of the image, containing text.

Willem van Spaendonck,
Broeder Tuck van de inclusieve arbeidsmarkt
& **Jack Stuifbergen,** directeur Breedweer

‘Mijn impulsiviteit
is mijn kracht’

Beroepsbemoelial. Het weermannetje. Broeder Tuck. Willem van Spaendonck is de vertegenwoordiger van de kwetsbare doelgroep waar Breedweer Facilitaire Diensten zich op richt. “Mijn baan is om mezelf te zijn”, zegt Willem. Hij gebruikt zijn autisme om impact te maken. “De tijd voor lief doen is voorbij”, zegt hij strijdvaardig.

Bij een zoveelste ontslag zette Willem zijn ontslagvergoeding om in een outplacementtraject. Daarin was een opdracht om een figuur te verzinnen die de richting representeert waarin je met je leven heen wilt. “Ik heb een groot rechtvaardigheidsgevoel, denk meer in zwart/wit dan in grijs tinten, ben impulsief, innovatief, activistisch... zo kwam ik tot Broeder Tuck van de Robin Hood-tekenfilm.”

Hij zat al enige tijd op de radar van Breedweer. “Ik ken de eigenaren en heb een goede klik met Jack. Tot twee keer vroegen ze of ik bij hen wilde komen werken. Ik zei eerst: ik ben geen lobbyist. Nu ben ik het wél en het voelt goed.” Willem kreeg carte blanche van directeur Jack Stuijbergen. Zijn rol bestaat uit signaleren, activeren, verbinden. Dat is voor Willem soms even zoeken. “Daar steunen we hem in”, vertelt Jack. “Even checken: gaat het nog lekker? Zit je er goed in? Ben je gelukkig? De kracht van Willem, is Willem. Hij helpt ons de doelgroep te snappen. Dat is ongekaderd werk, je hebt nooit een eenduidig antwoord. De allerbelangrijkste taak van Willem, is Willem zijn.”

Realiseren van een inclusieve samenleving

Als Broeder Tuck vertelt Willem regelmatig zijn eigen verhaal op allerlei podia en podcasts, kaart hij misstanden aan intern, legt hij contacten met ondernemers, zorgt voor afstemming tussen diverse partijen, lanceert een ludieke protestactie en blogt op de website van Breedweer. “Mijn doel is een zo goed mogelijk mens te zijn”, verklaart Willem. “Door mijn gedachten te delen hoop ik een bijdrage te mogen leveren aan een inclusievere samenleving.”

Dat is hard nodig, meent hij. “Dan is er een boekje over arbeidsbeperking dat het constant heeft over beperkingen en handicaps. Bijzonder negatief, en dan word ik recalcitrant en klim ik in de pen. Of dan worden er miljoenen vrijgemaakt om mensen weer aan het werk te krijgen, zoals bijvoorbeeld *Project Hoofdzaak } Werk* voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Dan zijn ze jaren bezig met elkaar te leren kennen, bewustwording te creëren, maar is er nog geen enkel persoon dichterbij een baan. Dan stel ik gewoon een bijeenkomst voor met die mensen die een psychische handicap hebben.”

“Het grote probleem is dat mensen snel praten óver de doelgroep in plaats van mét de doelgroep”, stelt Jack. “Leg niet de nadruk op het vormen van de persoon, maar kijk hoe je de omgeving kunt aanpassen aan de persoon,” vult Willem aan. “Die persoon heeft een andere gebruiksaanwijzing, die is soms wat langer ja, dat is nu eenmaal zo. Er is vaak extra ondersteuning nodig, maar dat is vaak alleen in de eerste fase zo. Laat iedereen deel uitmaken van de maatschappij.”

Niet wat, maar waarom

In het interview is het woord schoonmaak nog geen één keer gevallen. “Wij verkopen impact, en dat doen wij toevallig via facilitaire diensten. We hadden ook bankstellen kunnen verkopen”, zegt Jack. Willem nuanceert iets: “De passie voor het ambachtelijk vak schoonmaken is hier wel bijzonder groot! Bijna iedereen op kantoor weet precies met welk middel je wat moet schoonmaken.”

“Schoonmaken is voor ons een middel om zoveel mogelijk maatschappelijke waarde te creëren. Wij helpen bedrijven om de Sustainable Development Goals van de VN te halen. Acht van de zeventien punten pakken wij voor onze klanten op”, schetst Jack. “In alles wat wij doen zijn wij activistisch. Zo vertelde onze accountmanager mij dat hij zich eigenlijk doodongelukkig voelde in zijn werkbare leven. Hij draagt graag vrouwenkleren. Oké, dat kan bij ons. Wees jezelf, wees gelukkig. Ondernemen op deze manier maakt mij bijzonder blij. Het leven draait uiteindelijk om geluk, dat verliezen we soms uit het oog met z’n allen.”

Willem antwoordt: “Mijn missie is om anderen hetzelfde geluk te laten ervaren. Die ruimte krijg ik bij Breedweer. Door mijn andere manier van kijken heb ik impact.” Toch merkt hij op dat er nog genoeg te doen valt. “Bij bijeenkomsten zie ik veelal dezelfde bedrijven. Die zijn goed bezig, maar hoe krijgen we ook nieuwe bedrijven mee?”

De ware prijs

Onze wereld is in transitie, stelt Jack. “We moeten overgaan naar een nieuwe economie, anders denken. Voorheen ging het alleen om zwarte cijfers voor de winst, nu moet ook de maatschappelijke kant een positief cijfer worden. Niet alleen kijken naar het zakelijk rendement, maar ook de maatschappelijke waarde in de weegschaal leggen en de ware prijs betalen voor producten en diensten. Dus lees je dit en wil je als bedrijf op een andere manier gaan kijken naar hoe je waarde levert? Zoek op LinkedIn naar Jack Stuifbergen en ga met mij in gesprek!”



A woman with short blonde hair and glasses, wearing a bright green blazer over a black top, stands smiling in a workshop. She is positioned in front of several wooden shelves filled with various felted items, including bags, pouches, and decorative objects in different colors like blue, green, and red. A large green circle is overlaid on the left side of the image, containing text.

Anyutka (Anna) Akhumyan,
medewerkster & **Mireille Geijsen,**
oprichtster i-did

'Als je graag wilt,
is alles mogelijk'

“Kan niet bestaat niet”, zegt Anna Akhumyan resoluut. “Het woord niet heb ik letterlijk uit mijn woordenboek gestreept.” Ze wil het maximale uit elke dag halen. “Letterlijk heen en weer rennen, het druk hebben, dat is voor mij de beste manier om te leven.” Bij sociaal productiebedrijf i-did ontdekte ze haar talenten: “Georganiseerd zijn, planning houden, aanpakken. Je moet samen het lijntje vasthouden en doorgeven, van bestelling tot levering.”

Mireille richtte i-did op in 2009 voor sociale inclusie door middel van werk. “We maken akoestische interieurproducten, tassen en accessoires van gerecycled vilt. Vilt is voor iemand die nog nooit achter een naaimachine heeft gezeten een geduldig materiaal. Maak je een foutje? Dan haal je het gewoon uit. En ondernemen? Gewoon doen, je komt vanzelf tegen wat je moet oplossen”, vertelt Mireille. “Deze deur dicht? Pak een andere deur. Dat leren we ook onze doelgroep: langdurig werklozen in de bijstand. We coachen hen on the job en zorgen samen met een uitstroomcoach voor een vervolgplaatsing.”

Zo kwam ook Anna bij i-did. Ze was naar Nederland gekomen en had geen goede kennis van de regels en van de taal. “Bij elke brief met een bedrag in euro’s raakte ik in paniek. Oh God, wat moet ik hiermee? Ik voelde me zo klein. Waar moet ik heen?” Ze was erg verdrietig. “Ik wilde niet meer. Ik kon niets leuks bedenken. Ik dacht: dit houdt op, ik wilde alles stoppen”, vertelt Anna. Ze is even stil.

‘Hier wil ik zijn’

“Ik ging op mijn knieën, ik bad tot God. Onverwachts kreeg ik een telefoontje: we hebben een leuke baan voor je. Ik dacht eerst: hier heb ik geen zin in, niet weer beginnen. Op dat moment vroeg ik mezelf: waarom moet ik zo klagen? Toch gereageerd, ik zei met een big smile: wat voor baan hebben jullie voor mij gevonden? Hij zei: productie. Ik werd weer even verdrietig. Ik zag mij niet acht uur lang achter een naaimachine zitten. Toen dacht ik: ik ben weer aan het klagen. OK, ik ga kijken. Ik werd warm ontvangen, iedereen was behulpzaam. Dat was voor mij de druppel: ik wil hier wel zijn.”

Anna begon 2,5 jaar geleden bij i-did achter een naaimachine. Elke keer als ze zich verveelde, ging ze andere dingen doen om zich nuttig te maken of bood ze aan om ergens mee te helpen. “Voor mij bestaat er geen mannen- of vrouwenwerk. We hebben allemaal tien vingers, toch? Wat mannen kunnen, kan ik ook wel. Op een gegeven moment stond ik achter de laser, of was ik aan het lijmen. Ik ben niet zo’n watje, ik kan het net zo goed als mijn collega.”

'Er voor mensen zijn'

Anna is nu verantwoordelijk voor bestellingen en productie, stemt bezorgingen af met DHL, doet de boodschappen, helpt met naaien, geeft rondleidingen en ontvangt gasten. "Ik ben de vliegende keep! Ik kan gewoon niet 30 minuten stilzitten achter een computer", lacht ze. "Het belangrijkste is er voor mensen zijn en te helpen. Met gemeentebrieven, belastingbrieven, als iemand niet lekker in zijn vel zit... Ik help mensen graag een stapje verder", zegt Anna met een glimlach. "Delen en geven, daar gaat het om." Ze trekt haar collega's op een gezellige, subtiele manier mee. "Mensen zijn verschillend. Iemand kan heel relaxt lopen, maar soms is het dan wel fijn om liefdevol te laten zien: wel een beetje tempo. We moeten het samen redden." Het allerbelangrijkste voor Anna is niet de productie: "Wij hebben met mensen te maken. Die moeten zich bij ons veilig voelen, thuis."

Mireille vult aan: "In een productiebedrijf werk je gezamenlijk aan een product. Je wordt een eenheid. En je werk is meetbaar: je levert een fysiek product. Onze mensen worden trots op wat ze gedaan hebben. Daarom de naam: i-did. Dat heb ik mooi gedaan!"

'Een grote familie'

Voor i-did had Anna eerst twee andere banen. "Als er dan een eigenaar of directeur op de werkvloer was, kon je een mug horen zoemen, zo stil. Maar hier? Ik zie alle collega's als familielid. Het voelt als een grote familie. We noemen Mireille en Michiel liefdevol onze mamma en pappa, en wij zijn de i-did kinderen!" lacht Anna. Mireille verheldert meteen dat zij en haar zakelijke compagnon Michiel niet getrouwd zijn en elk hun eigen gezin hebben. En: "We doen dit werk echt samen, het is teamwerk, het gaat er niet om wie welke functie heeft. Het is een podium waar we met z'n allen op staan en werken."

"Ik leef bij i-did", besluit Anna. "Als ik die deuren binnenstap, is het gezellig. Mijn leven is uitdagend. Elke dag kan ik iets nieuws en leuks verwachten."





Daniël Roos, directeur JINC

‘Impact op schaal
maak je met
kinderen’

Dit kind neemt vandaag mijn baan over. Bijna iedere LinkedIn-gebruiker heeft wel eens de JINC Baas van Morgen voorbij zien komen. “Een onvergetelijke en leerzame ervaring voor kinderen. Maar tegelijkertijd is het een van de weinige terugkerende activiteiten waarmee we ons richten op free publicity”, vertelt Daniël Roos, directeur van JINC. “We gaan voor zoveel mogelijk impact met het beschikbare budget. Dan kan je het geld beter uitgeven aan de programma’s voor jongeren dan aan marketing.”

Waar je wieg staat is bepalend voor het wel of niet krijgen van de kansen die passen bij je talenten, vertelt Daniël. “Talent is niet genoeg voor een vliegende start op de arbeidsmarkt. Het belangrijkste is intrinsieke motivatie: wat is er te koop in de wereld? Daarvoor nemen we kinderen actief mee naar nieuwe plekken en contexten. Zodat ze kunnen ervaren: wat doet dat met mij. Zou ik dat leuk vinden? Wat zegt dat over mij?”

“Zo vind je iets waar je harder van gaat lopen. Motivatie, een doel in het leven. Maar dat is nog niet genoeg op de arbeidsmarkt”, stelt Daniël. “Je hebt nog twee zaken nodig. Ten eerste een netwerk dat je verder kan helpen in je werkende bestaan. Voor een bijbaantje of een stageplek. Of überhaupt iemand die kan meekijken met je cv of je sollicitatiebrief. De tweede is het beheersen van de sociale context, oftewel de omgangsvormen op de werkvloer. Hoe vraag je iets aan de baas? Wat doe je als je iets verkloot? Dit zijn de ongeschreven regels van de werkvloer. Vanuit JINC helpen we kinderen met deze drie zaken: intrinsieke motivatie, netwerken en sociale context.”

De cirkel rond maken

De keuze voor kinderen is helder voor Daniël: zo maak je simpelweg de meeste impact op termijn. Dezelfde praktische insteek geeft hij op het verdienmodel. “Als je maatschappelijk iets goed wilt doen zonder subsidies, dan heb je een verdienmodel nodig, ook als je niet winstgericht bent. Dat is een cirkeltje waar je sociale activiteit begint en wat iets oplevert waarmee je die activiteit kunt voortzetten. Zo helpen wij bedrijven met het maatschappelijk actief maken van hun medewerkers. Daar worden die mensen blijer van en betere medewerkers. Dat kun je in geld uitdrukken, en daarom willen bedrijven daarvoor betalen.”

“Het rondmaken van die cirkel is cruciaal”, benadrukt Daniël. “Je moet eerst marktonderzoek doen om te bepalen onder welke voorwaarden jouw doelgroep wil betalen voor jouw activiteit. Tegen welke prijs en op welke manier? Voor ons betekent dit dat we moeten uitblinken in accountmanagement en het ontzorgen van bedrijven en scholen. Vooral in de culturele sector is die cirkel rondmaken uitdagend, want het is daar veel moeilijker om meerwaarde voor bedrijven te creëren. Dan kun je beter koning worden in het aanvragen van subsidies.”

Echt resultaat vraagt om schaal

Een typische misvatting is dat leerlingen meteen gemotiveerd moeten zijn. “Hoe kun je gemotiveerd zijn als je niet weet wat je wilt?” vraagt Daniël retorisch. “Daarom werkt JINC met hele schoolklassen, zodat je ook de kinderen kunt meenemen die geen idee hebben wat ze willen. Juist bij deze coalition of the unwilling ligt het grootste risico. Een schaalbare aanpak is dus noodzakelijk.”


Daniël vergelijkt JINC met een tutoringsysteem in Amsterdam. “Leerlingen krijgen daar 1-op-1 privéles, wat voor die paar leerlingen echte impact heeft. Maar het is wel kostbaar. Datzelfde geld kun je bijvoorbeeld ook steken in een extra docent op school waarmee je een veel groter maatschappelijk resultaat kunt behalen. Het zou goed zijn als interventies van buiten voor jongeren op school langs die lat gelegd worden. Met JINC kiezen we bewust voor schaal: jaarlijks bereiken we zo’n 85.000 basisschool- en vmbo-leerlingen met onze projecten. Schaalbaarheid is onze mantra.”

De baas van morgen vinden

“Schaal is ook nodig om onbewuste vooroordelen aan te pakken”, legt Daniël uit. “Wij leggen voortdurend de verbinding tussen bedrijven en doelgroepen waarover vooroordelen bestaan. Deze ontmoetingen zijn vaak allereerste kennismakingen: zo zijn die kinderen en jongeren dus. Ik hoor dan nog wel eens: ze zijn zo gewoon. Waarom zouden ze dat niet zijn? Door deze verbindingen te leggen, helpen we om een echt oordeel te vormen op basis van ervaring.”

Een veelgehoorde misvatting is dat het gemakkelijk is om bedrijven te laten betalen voor dergelijke initiatieven, merkt Daniël op. “Bedrijven doen nooit zomaar iets goeds. Het moet waarde toevoegen. Het kost ons gemiddeld veertien contactmomenten om onze werkwijze en toegevoegde waarde over te brengen bij een nieuwe partner.” Het JINC Baas van Morgen-programma leidt vaak tot de eerste kennismaking. “Voor de kinderen is het een hele speciale dag waar ze de rest van hun leven ook iets aan hebben. Voor de bedrijven levert het mooie free publicity op, vooral op LinkedIn en het intranet. Zo creëren we de win-winsituatie waar iedereen iets aan heeft. En die schaalbaar is.”





Enriette (Eny) Jamanika, financieel
administratief medewerkster
& **Petra Haveman**, operationeel directeur
SWOM

‘Een cv zegt
niet zoveel over
iemand’

36 jaar jong, geboren op Curaçao en leeft graag gezond. Enriette Jamanika kwam elf jaar geleden naar Nederland om te studeren. Ze haalde haar diploma en heeft nu een passende baan. Maar het kwam haar allemaal niet aanwaaien: voordat ze bij SWOM terechtkwam stuurde ze meer dan 80 sollicitaties uit. Onverschrokken zegt ze: “Een taalbarrière wil niet zeggen dat ik mijn werk niet goed kan doen! Kijk naar de persoon die je voor je hebt.”

Eny, zoals Enriette graag wordt genoemd, houdt echt van cijfers. Bij SWOM doet ze de projectadministratie en de financiële verantwoording, samen met een collega. Van jongs af aan wist ze al dat ze de financiële richting in wilde gaan. Haar studie Finance and Control heeft ‘een beetje geduurd’ legt ze uit: “Studeren in Nederland was voor mij studeren in het buitenland. Ik spreek Nederlands niet zo goed als mijn moedertaal, maar uiteindelijk heb ik het toch gehaald. Ik heb gevochten en gewonnen!”

Het vinden van een passende baan was de volgende uitdaging. Eny ervaarde een cultuur- en taalbarrière op de arbeidsmarkt. “Om met mensen te spreken vond ik erg spannend. Ik heb meer dan 80 sollicitaties uitgestuurd. Dat was erg vermoeiend, demotiverend... Ik heb gewoon gehuild. Wanneer ga ik iets vinden? Wanneer geloven mensen in mij dat ik het werk kan doen?”

Vacature op maat

In de vacature van SWOM zag ze dat ze mensen begeleiden met een mentale of fysieke beperking. “Ze kijken niet naar wat je niet kan doen, maar naar wat je wél kunt doen. Dat vond ik interessant. Dat gaf mij een goed gevoel om te solliciteren”, schetst Eny. Ze werd direct voor een kennismakingsgesprek uitgenodigd.

“Eny is een vrolijk en gedreven persoon, dat merk je direct als ze binnenkomt”, vertelt Petra Haveman, operationeel directeur bij SWOM. “Wie ze is en wat ze kan, dat lees je niet alleen van haar cv af. De kunst is om verder kijken: wat kun je? Wat heb je daar van ons en anderen voor nodig? Dit faciliteren we vervolgens. Deze manier van werken zit in ons DNA.”

Stichting SWOM gaat voor een inclusieve samenleving waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar talenten te ontwikkelen en een waardevolle bijdrage te leveren aan de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Zo begeleiden ze jaarlijks ruim 200 jongeren naar een duurzame baan bij een van de 120 toonaangevende werkgevers in geheel Nederland.

Teruggeven

“Ik ben gegroeid en heb veel geleerd bij SWOM. Deze baan heeft mij geholpen om meer zelfstandig te zijn. Ik kan nu dingen doen, mijn dromen bereiken. Ik ben Eny geworden! Ik heb nu structuur en focus, dat is voor mij erg belangrijk. Daarom ben ik zo blij dat SWOM mij de kans heeft gegeven en dat ze niet keken hoe ik mijn Nederlands articuleer en schrijf, maar naar mijn talent en wat ik kan doen”, zegt Eny. “Ik weet niet waar ik zou zijn als SWOM mij deze kans niet had gegeven, met mijn taalbarrière en alles.”


Ze is ook haar ouders en familie op Curaçao enorm dankbaar. “Tijdens coronatijd had ik wel een baan, maar dat verdiende niet genoeg om alles te kunnen betalen. Mijn ouders hebben niet veel, maar ze hebben mij zoveel mogelijk ondersteund in die moeilijke tijd. Als ik ze nu zie, dan betaal ik alles voor ze, eten, kleren. Een beetje teruggeven”, vertelt ze trots. Toen Eny haar vaste aanstelling kreeg, was ze zo blij. “Bewijs dat ik mijn werk goed doe! Dat is echt belangrijk voor mij. Ik heb dat gevierd. Iedereen gebeld, en lekker sushi eten!”

Impact maken we samen

Aandacht en goede begeleiding is essentieel, stelt Petra. “Dagelijks zien wij jongeren die vastlopen in hun leven. Zonder een helpende hand gaan ze het niet redden. Daarom kijken we in ons voortraject naar alle aspecten van iemands leven, niet alleen naar de loopbaan. Waar kan je hulp bij gebruiken? Een jongere vervolgens zien groeien en opbloeien maakt de impact van ons werk elke dag zichtbaar!”

SWOM geeft starters met een mentale of fysieke arbeidsbeperking inzicht in hun talenten, belastbaarheid en competenties. Zodat ze naar vermogen kunnen participeren in echte banen op niveau bij een van onze partnerorganisaties. Petra legt uit: “Dit zijn de meest waardevolle medewerkers, want ze durven naast alle competenties ook naar zichzelf te kijken en kunnen hiermee anderen inspireren.”

Organisaties moeten daarvoor wel in hun medewerkers geloven en ze een kans geven, vindt Eny. “Het gaat erom wat iemand kan en wil. Dat geldt ook voor medewerkers met bijvoorbeeld een ander geboorteland, veel van ons hebben een taalbarrière. Maar dat is niet de reden dat we ons werk wel of niet goed kunnen doen. Ook wij willen ons ontwikkelen en onze talenten ontdekken en inzetten.”



Sara Kwekkeboom, medewerkster
operations debiteurenbeheer
& **Sandra Ballij**, oprichtster Ctalents

‘Maak de
samenleving
toegankelijker’

Sara Kwekkeboom was twee keer bijna dakloos. Met haar doofheid kon ze maar geen baan vinden, terwijl ze hbo-niveau heeft, gemakkelijk leert en sociaal is. Uiteindelijk landde ze bij Ctalents, een detacheringsbureau wat naar talent kijkt, niet naar beperkingen. “Ik kreeg een vast contract en heb gewoon mijn eigen huis kunnen kopen. En dat in deze tijd”, glundert Sara.

Sara kan bovengemiddeld snel leren. “Laatst verving ik een collega die op vakantie ging. In een snelcursus van vier dagen leerde ik wat normaliter een paar maanden duurt. Ik ben heel leergierig, nieuwsgierig en sociable.” Dat ze van nature sociaal is, kwam ze pas veel later achter. Op een school van 700 leerlingen was Sara de enige dove. “Ik dacht: ik ben autistisch. Ik snapte mensen überhaupt niet.” Ze kwam er pas later achter dat wanneer ze onder mensen is die doofheid snappen, het heel leuk en gemakkelijk is om contact te leggen. “Als de wereld wat toegankelijker is voor mensen met een handicap, dan kunnen onze vaardigheden tot hun waarde komen.”

Van bellen naar videobellen

Na haar studie was het heel, héél lastig om een baan te vinden. “Iedereen belt altijd, en tja, dat gaat niet bij mij. Ik kom dan boos, niet geïnteresseerd en heel dom over”, lacht ze. Via vrienden werd ze gewezen op Ctalents, het detacheringsbureau voor sensorisch talent. “Dat vond ik nogal wat, me aanmelden bij een organisatie specifiek voor een handicap en die dat ook naar werkgevers uitdraagt. Ik heb sollicitaties gedaan zonder te vertellen dat ik doof was, omdat ik anders direct zou worden afgewezen. Bij de gemeente Amsterdam werd ik bijvoorbeeld afgewezen omdat ik niet kon bellen voor het sollicitatiegesprek, niet omdat ik het werk niet kon doen.”

Ze werkt via Ctalents nu bij ABN AMRO als medewerker operations debiteurenbeheer. Haar hbo-opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening sluit er naadloos op aan: “In deze functie werken we met de instanties die voor mensen met schulden werken. Vaak steken die liever hun kop in het zand. Door mijn werk goed te doen en empathie te tonen, komen zij sneller uit de schulden. Ik vind het belangrijk dat mijn werk het leven van klanten verbetert of verrijkt.”

Ctalents begeleidt opdrachtgevers bij het aanpassen van de werkplek en het regelen van hulpmiddelen. Het zijn soms kleine dingen. “Met videobellen kun je ondertiteling aanzetten. Soms is het een kwestie van even mailen in plaats van bellen. En ik kan een tolk regelen bij grote meetings”, somt Sara op. “Ik ervaar vooral een obstakel wanneer een organisatie of overheid alleen maar de telefoon als kanaal biedt.”

De carrière ladder beklimmen

Sara noemt zichzelf een workaholic. “Ik werk veel, en graag. Ik praat veel over mijn werk. Bij Ctalents word ik aan de juiste opdrachtgevers gekoppeld.” Ze werkt nu vijf jaar via Ctalents. Ze begon als servicemedewerker in een bankhal, deed daarna twee jaar bij Rabobank Zakelijk, vervolgens anderhalf jaar zakelijke lease bij ABN ABF en nu werkt ze bij ABN AMRO in het team voorportaal waar ze dossiers in het schuldhulpverleningstraject analyseren.

Uiteindelijk wil Sara een managementfunctie bekleden. Die ervaring heeft ze al als intake teamleider bij de Voedselbank Amsterdam waar ze drie teams aanstuurde. “Dat was erg leuk om te doen. Ik had de ruimte om mijn studieonderzoek te doen en verbeteringen aan te brengen. Zo zette ik samen met mijn manager de verplichte cursus voor vrijwilligers op naar aanleiding van mijn thesis.” Eerst wil ze meer werkervaring opdoen. Zo is ze sinds mei dit jaar bestuurslid geworden van B-Able Medewerkersnetwerk, het netwerk binnen de bank voor medewerkers met een arbeidsbeperking.

Afstand tot talent

Tekort aan talent binnen organisaties komt door een gebrek aan visie, stelt Sandra Ballij, oprichtster van Ctalents. “Veel organisaties hebben een afstand tot talent. Ze kijken en werken op een manier die niet toegankelijk is voor alle talenten. Het is een strategische keuze: wil je de organisatie zijn waar ruimte is voor andersoortig talent? Dan veranderen ook je doelstellingen, wervingsstrategie, de kanalen en de partijen waarmee je werkt. Je gaat kijken hoe je je organisatie anders kunt inrichten zodat je andersoortig talent kunt aantrekken.”

“71% van de groep mensen met een auditieve of visuele beperking is nu werkloos”, schetst Sandra. “En de mensen die wel werken, werken vaak ver onder hun niveau. Of ze hebben wel een baan, maar kunnen geen carrière maken. Ik ben daar oprecht boos over. Deze groep mensen doet niet voldoende mee, omdat er alleen naar beperkingen wordt gekeken. Je moet het talent zien. Daarom de naam: Ctalents. Gelukkig zijn er steeds meer organisaties die het wel aangaan en daarom weten we ook dat het wel gewoon duurzaam kan. 90% van onze mensen werken na een jaar nog succesvol of zijn toe aan een doorgroei stap. Het is dus niet de vraag of het kan maar met welke snelheid we dit kunnen organiseren voor heel werkgevend Nederland.”

“Ik heb nooit moeite gehad met het accepteren van mijn handicap”, besluit Sara. “Wel met de negatieve feedback die je kunt krijgen en obstakels in communiceren. De samenleving kan op zoveel vlakken toegankelijker worden gemaakt. Maar dat kun je alleen maar samen doen.”



Niels Bakker, barista en verhalenverteller
& **David Jansen**, algemeen directeur Social
Capital

'Ik ben geboren om
mezelf te zijn'

Niels Bakker werd drie maanden te vroeg geboren. “Ik woog een kilo. Sindsdien heb ik heel wat kilometers afgelegd.” Niels maakt graag woordgrapjes. Via Social Capital werkt hij in de bedrijfskantine van het hoofdkantoor van Heineken. “Een bijzonder commerciële plek waar Niels gewoon elke dag staat te shinen”, zegt David Jansen, algemeen directeur bij Social Capital.

In augustus werkt Niels zeven jaar bij Social Capital. Eerst vijf jaar onder de vlag van Happy Tosti en daarna werd hij gevraagd voor het Heineken hoofdkantoor in Leiden. Hij kreeg een barista opleiding bij koffiemark Puro en horecamanager Wing-Lee Lo leerde hem de fijne kneepjes van de latte art. Naast koffie, broodjes, salades en soep gaat het ook om sociaal contact. “Mensen vinden het leuk dat ik alles onthoud. De koffie die ze drinken, het broodje wat ze het liefst eten of wat ze van het weekend gedaan hebben”, vertelt Niels. Hij voegt mensen graag toe aan zijn LinkedIn-profiel zodat hij ook de namen van iedereen leert. Mensen helpen met hun keuze hoort er bij: “Een cappuccino met minder melk heet gewoon een cortado”, legt Niels geduldig uit.

Streepje voor

Hij heeft het bijzonder naar zijn zin op zijn werkplek. ‘Een fijne treinrit’ noemt Niels het, hij speelt graag met taal. Als David aanschuift in een gestreepte trui zegt Niels meteen gekscherend: “David heeft vandaag een streepje voor!” Zijn fascinatie met taal noemt hij liever geen talent. “Dat voelt als het einde van een tijdperk om niet meer aan jezelf te werken.”

David haakt er direct op in: “Je ziet dat veel bedrijven alleen maar naar talenten kijken. Maar wat is talent? Heeft dat een podium nodig? Eigenlijk is het heel gek om daar op te sturen, je kunt beter doen wat je leuk vindt op een fantastische werkplek.” Niels antwoordt: “Ik ben continu bezig met mezelf opnieuw uit te vinden, elke dag. Er is altijd wel iets waar ik minder goed in ben, dat weet ik zelf ook wel. Ik probeer het gewoon uit en kijk wel hoe ver ik kom.”

Stukje harder lopen

Niels liep bij zijn geboorte hersenbeschadiging op. De verwachting was dat hij in een rolstoel terecht zou komen. “Ik zou een kasplantje worden maar alles doet het gewoon!” lacht Niels en laat zijn handen zien. Woorden als beperkt en afstand tot de arbeidsmarkt vindt hij negatief. Dat is hoe bijvoorbeeld het UWV kijkt: alleen naar beperkingen. Het maakt dat hij een extra stukje harder gaat lopen om zichzelf te bewijzen. “Daar zou Social Capital een nieuw woord voor moeten verzinnen, wat het een vrolijke draai geeft”, meent Niels.

Mensen hebben nu eenmaal stempels nodig in een complexe wereld, verklaart David. “Maar bij zo’n term weet men in Den Haag niet precies waar het over gaat, dat moet je extra uitleggen. Je kunt ook stellen: we werken met mensen die het moeilijk vinden zelf een baan te vinden of te behouden. Het niet kunnen vinden kan door van alles komen, het behouden komt door de werkgever.” Dat beaamt Niels helemaal. “Iemand die doet wat ie leuk vindt hoeft nooit te werken. Social Capital creëert kansen voor ieder mens. Zo niet, dan zorgen ze met handvatten ervoor dat er een nieuwe baan ontstaat waar iemand wel met plezier naar toe gaat.”

Buitengewoon zichzelf

Niels staat positief in het leven. “Ik vind het fijn om mezelf te zijn. Ik ben altijd bezig mezelf te verbeteren. Dingen die ik echt niet kan, zoals gitaarspelen, dat laat ik. Die fijne motoriek heb ik niet. Door mijn spasme zijn mijn vingers krampachtig.” Op de vraag wat hij nog zou willen worden antwoordt Niels: “Je kunt niet iets worden. Ieder mens is geboren met een doel wat ie wil bereiken in het leven. Een bakker is geboren om een bakker te worden, een ondernemer om ondernemer te worden. Ik ben geboren om mezelf te zijn, een barista.” Hij voegt er aan toe: “Ik ben te vroeg geboren, maar nooit te laat om mijn dromen te laten leven.”

In zijn werk vindt Niels het belangrijk om iedereen in zijn of haar waarde te laten. “Als iemand continu alles vergeet en maar één ding tegelijk kan doen, dan moet je wachten met het geven van de volgende taak. Daar help ik die persoon mee, maar ook mezelf. Ik kan chaotisch zijn en dan leer ik, op dat moment, om meer ordelijk te zijn.”

Systeemverandering

De maatschappij vindt Niels hard. “Bewaar lieve woorden nooit voor later”, zegt hij. Een mooie Cruijffiaanse uitspraak voor op een tegeltje, vindt David. “Niels als barista op het hoofdkantoor van Heineken is een prachtig voorbeeld dat het ook gewoon anders kan. En dat het ook leuker is dan dat je het niet doet. Het is een systeemverandering: langzaam een nieuwe samenleving met een nieuw normaal neerzetten.” Niels voegt toe: “Met Social Capital gaat de maatschappij sneller veranderen. Het is het meest mooie, humoristische bedrijf van Nederland.”





**Fleur Vogels en Miquel van
Bochove**, contentmarketeers & **Sjoerd
Hauptmeijer**, oprichter The Young
Digitals

‘Dit opent
nieuwe deuren’

The Young Digitals helpt vastgelopen jongeren aan een baan als digital marketeer. Fleur en Miquel volgden beiden het gratis online marketingtrainingsprogramma en vonden hun roeping in contentcreatie. “Het is een mooi concept om nieuwe ervaringen op te doen en ook over jezelf te leren”, vertelt Miquel. Fleur vult aan: “Een veilige omgeving waar je op je gemak voelt, maar waar je ook wordt uitgedaagd.”

Fleur en Miquel wonen beiden nog bij hun ouders. Financiële onafhankelijkheid noemen ze ieder als hun grootste doel. “De woningmarkt is een chaos. Een eigen plek waar ik rust heb is heel belangrijk voor mij”, stelt Miquel. Hij heeft een vwo-diploma. Door persoonlijke omstandigheden maakte hij twee studies niet af. “Ik heb het niveau, maar niet het diploma. En dat laatste kiest een werkgever eerder voor.” Een overkoepelende uitdaging voor Miquel is gemotiveerd blijven. “Als dingen niet goed gaan, dan kan ik snel gedemotiveerd raken, al na een paar tegenslagen. Wat klein voelt voor anderen, kan groot voelen voor mij. Tegenwoordig weet ik hier veel beter mee om te gaan. En kan ik mezelf gemotiveerd houden.

Ook Fleur ervaaarde het missen van een hbo-diploma als een drempel om op een mooie plek terecht te komen. “Vacatures vragen vaak om hbo. Ik snap dat wel: als je die studie hebt gedaan kun je ook meer de diepte in. Maar werkgevers vergeten soms dat mbo'ers zoals ik praktisch heel sterk staan. We hebben meer stage gelopen, meer praktijkervaring opgedaan en contacten gelegd. Dat is juist een hele mooie toevoeging.”

Doorklikken

Via een advertentie op Instagram werden ze beiden gewezen op The Young Digitals. “Ik vond het direct een heel mooi concept: jongeren die een afstand ervaren tot de arbeidsmarkt in de praktijk opleiden”, stelt Miquel. “Tijdens de training ga je al aan de slag met een case, je brengt

direct in de praktijk wat je leert.” Het was voor hem een echte switch. “Ik had al werkervaring in verschillende functies opgedaan. Hier heb ik veel over mezelf geleerd. Zo kwam ik erachter dat ik veel consumentencontact minder leuk vind.”

Is het vakgebied van online marketing dan wel zo leuk als mensen denken? “Daar is onze gratis online marketingtraining van zes weken op gericht”, vertelt Sjoerd Hauptmeijer, oprichter van The Young Digitals. “Wat houdt online marketing precies in? Waar liggen je interesses precies? Onze trainees leren zoveel mogelijk op het gebied van online marketing. De training is kosteloos en laagdrempelig, maar we hanteren wel heldere criteria: een ondergrens van achttien jaar en het is alleen voor de mensen die echt onze hulp nodig hebben.”

Tachtig procent van de jongeren die de training start maakt deze ook af, schetst Sjoerd. “Ze staan dan op een kruispunt: sommigen komen erachter dat online marketing niet helemaal voor hen is. Anderen willen graag verder studeren, of als zzp'er beginnen. En een aantal komen bij ons in dienst, zoals Miquel en Fleur.”

Passie voor content

Creativiteit is altijd wel Fleurs ding geweest. “Dat had ik al van kinds af aan. Tijdens mijn opleiding interieurdesign vond ik tekenen en schrijven het meest interessant. Analyseren ben ik minder sterk in, ik ben vooral praktisch georiënteerd. Dus het maken van visuals, blogs, socialmediaberichten voor verschillende kanalen, SEO-teksten... van alles wat met content te maken heeft!”

Miquel zet gemakkelijk dingen op papier: “Het contentgedeelte van de training vond ik het leukste, zo vond ik mijn passie in het creëren van content. Door mijn inlevingsvermogen kan ik me goed inleven in een specifieke doelgroep, daar worden mijn teksten alleen maar beter van.” Hij is even stil en zegt dan meer stellig: “Ik ben een echte taalfanaat, daar ben ik constant mee bezig!”

Klaarstomen als online marketeer

Na hun training kwamen Miquel en Fleur onder begeleiding van ervaren professionals, legt Sjoerd uit. “Dat waarborgt de kwaliteit en de professionals dragen zo hun kennis over. Die leren in de praktijk door vooral te doen. Fouten maken geeft niet. De bedoeling is echt dat ze het vak in de vingers krijgen.” De derde stap is gedetacheerd worden bij een klant en meedraaien. “Dat is een traject van 24 maanden waarin ze het hele marketing- en communicatievak leren, met een welzijnsprogramma ernaast. Daarin leren ze werknemersvaardigheden, zoals onder andere presenteren, feedback geven en natuurlijk feedback ontvangen. Op die manier stomen we ze volledig klaar als online marketeer.”

Het digitale vak is enorm in beweging. “In de markt heb je allerlei opleidingen, marketingbureaus en detacheerders. Dat zijn losse onderdelen die wij onder een dak hebben ondergebracht. Horen we bijvoorbeeld in gesprekken met onze klanten dat TikTok meer aandacht heeft dan Facebook? Dan kunnen we dat direct in onze training toepassen. Wij kunnen direct inspelen op trends in de markt en onze training aanpassen, een mbo of hbo is niet zo flexibel.”

‘Echte aandacht’

Ook bij The Young Digitala kan Miquel tegenslagen ervaren, weet hij. “Het gaat erom in zulke momenten het plezier te blijven zien. En dat lukt bijzonder goed hier.” Hij ziet voldoende kansen om verder te groeien. “Qua schrijven wil ik lastigere dingen gaan doen, langere teksten. Daar haal ik energie uit. Daarnaast zie ik mezelf carrière maken in een managementfunctie. Mensen aansturen vind ik leuk, ik kan goed communiceren en verbinden.”

Fleur wil beter worden in haar werk. “Direct in de training wordt er ook een personal development programma opgesteld, en die wordt doorgetrokken binnen het bedrijf. Er is echt aandacht voor je.” Ze heeft net een detachering achter de rug, vertelt Fleur enthousiast: “Ik heb veel over

mezelf geleerd, nieuwe mensen ontmoet en nieuwe deuren geopend.” Haar zelfvertrouwen is enorm gegroeid: “Omdat ik juist goed ben in de praktijk, is het fijn dat ik door middel van praktijkopdrachten mezelf bij The Young Digitala professioneel verder kan ontwikkelen.”

‘Bewandel je eigen pad’

“Ik ben blij dat ze zoveel leren en echt het gevoel hebben dat ze zichzelf ontwikkelen”, besluit Sjoerd. “Heel veel bedrijven en organisaties doen zichzelf te kort door te focussen op diploma’s, daar zijn Miquel en Fleur goede voorbeelden van. Ook mensen zonder de juiste papieren kunnen een enorme toevoeging voor je organisatie zijn. Geef diversiteit een plek. Daar help je alleen maar jezelf mee.”

Miquel benoemt dat als je graag wilt studeren, je dat vooral moet doen. “Dat had ik destijds ook gedaan als er andere privéomstandigheden waren. Maar lukt dat niet? Bewandel je eigen pad. Soms een risico nemen is niet erg.” Fleur beaamt dat: “Lukt studeren niet? Ga dan niet bij de pakken neerzitten. Praktijkgerichte traineeships zoals The Young Digitala zijn ook een waardevolle toevoeging aan je carrière. Het gaat erom dat je iets vindt waar je energie van krijgt.”



Mark, Malou en Tom, werknemers bij Fun Forest

'Sinds dag één heb ik hier vrienden'

Fun Forest is een klimbos waar je je angsten kunt overwinnen, je krachten leert kennen en aan je team kunt bouwen. Op vier locaties verwelkomde de sociale onderneming vorig jaar meer dan 100.000 bezoekers met het doel een inclusievere maatschappij te creëren. Dankzij deze bezoeken krijgen jonge mensen die moeite hebben met het vinden van werk, een plek binnen het team om te groeien en zelfvertrouwen op te bouwen. Hoofdinstructeur Mark, klantenservicemedewerker Malou en instructeur Tom delen hun persoonlijk verhaal.

'Je laat ze opbloeien'

Mark startte in 2017, het jaar dat de sociale missie van Fun Forest echt van de grond kwam. Hij volgde samen met de eerste trajectmedewerkers de instructeursopleiding. "Ik groeide al vrij snel door tot hoofdinstructeur. In het begin was het ook de taak van de hoofdinstructeur om de trajectmedewerkers te begeleiden. Op een gegeven moment kwamen er meer mensen met een leer- en werkplek bij en werd dit te veel werk. De taken werden gesplitst, en ik wist meteen dat ik de opleiding wilde volgen tot Buddy om die begeleiding in het bos te blijven bieden."

Als buddy ondersteun je de trajectmedewerkers tijdens een werkdag. Je houdt niet hun handje vast, maar staat wel achter ze als een vangnet als zij dit nodig hebben. Humor werkt goed in die rol, vertelt Mark. "Zo maak je het sociale aspect voor zowel de trajectmedewerkers als de gasten heel laagdrempelig. Ga nooit tegen een fout in, maar houd die glimlach op je gezicht en vertel hoe het de volgende keer beter kan. Zo gaat leren op een hele relaxte en open manier." Trajectmedewerkers leren al snel dat ze meer kunnen dan ze denken, zowel op werk- als op sociaal vlak, stelt Mark. "Ze bloeien helemaal op! Je creëert een groter bewustzijn van hun kunnen en kennen. Dat is echt mooi om te zien."

'Ik kan hier mezelf zijn'

Malou rondde twee jaar geleden haar opleiding zakelijke dienstverlening af met specialisatie tot office assistant. Ze werkt nu een jaar op de klantenservice om te zorgen dat de gasten de aandacht krijgen die ze verdienen. "Hiervoor studeerde ik in de zorg. Ik had verschillende stages en bijbaantjes, maar door mijn chronisch vermoeidheidssyndroom kon ik fysiek niet goed meekomen", vertelt Malou. "En mijn autisme zorgde ervoor dat ik het moeilijk vond om het sociale aspect goed op te pakken. Hierdoor ben ik gestart met speciaal onderwijs." Via een jobcoach vond ze uiteindelijk haar baan bij Fun Forest.

"Ik beantwoord de telefoon, reageer op e-mails, maak boekingen in het systeem en help gasten met vragen. Het kantoor is een hele fijne werkplek. We zijn een klein, hecht team. Omdat we veel met elkaar samenwerken, leren we elkaar in een korte tijd goed kennen. Je krijgt hier echt de ruimte om jezelf te zijn, dat vind ik heel fijn!"


'Ik leer initiatief nemen'

Tom vindt het moeilijk om initiatief te nemen, waardoor hij moeite had met het vinden van een baan. "Toen ik van school ging, kreeg ik meteen een jobcoach toegewezen. Die kende de impact manager van Fun Forest, zo kwam ik via-via in het klimbos terecht." Daar werkt hij inmiddels vier jaar. "Ik geef veel veiligheidsinstructies, waarbij ik uitleg hoe mensen moeten klimmen. Ik help met gordels aantrekken en neem de huisregels met de gasten door. Ik sta ook achter de receptie en af en toe help ik zelfs mee in de keuken", vertelt Tom blij.

Het sociale aspect vindt Tom heel fijn. "In het klimbos ontmoet ik een heleboel interessante mensen. Mijn collega's zorgen ervoor dat het werk echt leuk is en dat ik steeds meer durf. Ze helpen mij om uit mijn schulp te komen. Ik ben erg introvert en noem mezelf wel eens een loner. Maar hier in het klimbos heb ik sinds dag één al vrienden. Mijn collega's kijken echt naar me om en vragen hoe het gaat en of ze je kunnen helpen."

Tom haalde in 2022 een praktijkdiploma, en hij is nog lang niet uitgeleerd. "Een van mijn grote leerdoelen is initiatief nemen. Zelf meteen iets uitvoeren wanneer je ziet dat het moet gebeuren. Hier werk ik al een tijd aan en dat gaat steeds beter. Ik zou het ook leuk vinden om nog meer werkzaamheden te leren, zoals klimmers uit de boom redden of nieuwe dingen die ik kan doen in de keuken."





Noureddine Azougagh, logistiek
medewerker & **Renzo Deurloo**, oprichter
GreenFox Social Return

'Jij bent degene
die alles mogelijk
maakt'

Ze zochten bij Nsecure iemand met een mooi cv en jarenlange werkervaring. Ze kregen van GreenFox echter Noureddine Azougagh voorgesteld. Hij kwam als podiumbouwer in de uitkering terecht door corona en had schulden opgebouwd. Nu runt hij samen met een collega het magazijn. "Vorig jaar zomer maakten we een plan om het magazijn te verbouwen. De directie zei: goed plan, regel het maar."

Nsecure is IT-dienstverlener in toegang en security en werkt voor grote organisaties zoals banken, verzekeraars en energiebedrijven. Zoals je bij een IT-dienstverlener mag verwachten, ligt de lat er hoog. Noureddine past daar ook prima op de werkvloer, zegt Renzo Deurloo, oprichter van GreenFox. "Hij moet wel eerst een kans krijgen om zich te bewijzen. En dat heeft hij gedaan: Noureddine geeft niet op, ondanks alle tegenslagen. Hij wil groeien."

'Niet iedereen neemt het normale pad'

Door corona lag alle entertainment op z'n gat en kwam Noureddine thuis te zitten. Zijn inkomen daalde flink, en hij had nooit geleerd om met geld om te gaan. Hij kreeg schulden en kwam onder bewindvoering. Een jobcoach van de gemeente stelde hem voor aan Hasjiem Rahamat van GreenFox: deze jongeman wil heel graag werken. "Dat eerste gesprek voelde helemaal goed, open. Ik begon als scan operator. Ik had daar geen ervaring mee, dus ik probeerde het gewoon", vertelt Noureddine. Het bleek toch niet zijn ding.

"Het was even zoeken: waar ligt iemand zijn hart? Wat wil je echt? Ik zie die eerste plaatsing als onze inschattingsfout", zegt Renzo. "Wij moesten beter ons best doen om een passende plek te vinden en als iemand dat kan dan is het wel Hasjiem, jobcoach met jarenlang ervaring bij GreenFox. Die werkplek werd Nsecure, onderdeel van Unica. Een veeleisende opdrachtgever. In het begin werd gedacht: we hebben iemand met een

afgeronde opleiding en werkervaring nodig. Zonder dat kun je hier nooit slagen. Ze gaven Noureddine toch een kans."

"Iedereen heeft zijn eigen pad, maar elke weg leidt naar Rome", zegt Noureddine. Hij had ervaring met logistiek, en hij denkt graag in oplossingen in plaats van problemen. Een perfecte match voor Nsecure, waar hij als logistiek medewerker samen met de magazijnchef verantwoordelijk is voor het hele magazijn. Nsecure levert verschillende security hardware-oplossingen, van kaartlezers, toegangskaarten, camera's tot aan detectorsensoren. "Nieuwe producten werken niet op het oude systeem en andersom", legt Noureddine uit. Om te waarborgen dat elke bestelling goed gaat, houdt Noureddine precies bij welke klant op welk systeem zit. "Elke order check ik."

De spiraal omhoog

Noureddine voelt dat hij weer op eigen benen staat. "Ik heb een goed salaris, vastigheid. Vanuit Unica krijg ik cursusmogelijkheden om mezelf verder te ontwikkelen, in het werk of privé. Ik doe minimaal één cursus per drie maanden." Met budgetcoaching via GreenFox leerde hij budgetteren. "Wat geef je uit aan boodschappen? Je vaste lasten? Wat houdt je voor jezelf over? Het was een harde les, en nu is het gemakkelijker geworden om met geld om te gaan. Binnenkort ga ik stoppen met de bewindvoering", stelt Noureddine tevreden vast.

Hij verdiept zich nu in de kosten en regels van een motorrijbewijs. "Mijn grootste droom is een motor hebben en daarmee toeren door Europa. Frankrijk, Spanje, Italië..." Noureddine onderzoekt daarvoor de lesstof, verzekeringen en belastingen. "In plaats van één grote stap, breek ik het op in kleine stapjes. Dan kom je er zeker."

'Als het mij lukt, dan lukt het jou ook'

"Noureddine wordt nooit een goede boekhouder, en ik al helemaal niet", stelt Renzo. "Maar Noureddine is wel onwijs goed in zijn werk. Iedereen heeft zijn eigen talent en zijn eigen pad. Als je de wil hebt om er wat moois van te maken, dan kunnen wij je diverse instrumenten geven zodat je talent eruit komt. Zoals bij Noureddine. Wij zijn erg trots op zijn plaatsing bij Nsecure. Daar is hij vol gas voor gegaan en heeft hij bewezen dat hij het kan."

"Nee heb je en ja kun je krijgen", zegt Noureddine. "Jij bepaalt zelf welk antwoord er voor jou komt. Kijk daarom eerst naar jezelf, en pas daarna naar anderen voor inspiratie." Hij hoopt zelf een voorbeeld te kunnen zijn: "Als het mij lukt, lukt het jou ook." Renzo antwoordt: "Nu komen de volgende vier nieuwe Noureddine's erbij. En een paar jaar later zijn dat er al zestien. Het is onwijs leuk om mensen zoals Noureddine te helpen, maar ik hoop dat wij straks niet meer nodig zijn en opdrachtgevers zelf de Noureddine's van de wereld faciliteren. Zij snappen de waarde van een baan, hebben de capaciteiten en zijn harde werkers. Dat noem ik juist een voorsprong op de arbeidsmarkt."



A photograph of two men in a workshop. The man on the left has dark curly hair and glasses, wearing a light-colored patterned shirt. The man on the right has a full beard and is wearing a plain light-colored shirt. They are standing in front of several sewing machines, including a JUKI machine. The background wall is white with some peeling paint. A large green circle is overlaid on the image, containing text.

Gity Yar, medewerkster
& **Sebastiaan Kramer**, directeur en
medeoprichter Hul le Kes

‘Bij mezelf blijven’

“Rust en ruimte staan bij mij op nummer één”, vertelt Gity Yar. Ze kreeg een depressie. Werken in mode gaf haar de basis om te re-integreren in de maatschappij. “Contact met mensen gaat voor op het product dat we leveren. Het gaat om je veilig, gehoord en gezien voelen.”

Gity was depressief. “Ik liep vast in mijn leven. Het is een zware ziekte. Om mijn tijd nuttig door te brengen kwam ik via een trajectbegeleider terecht bij Mode Met een Missie, een sociaal atelier, dat samenwerkt met Driestroom, een zorg en welzijn stichting. Zij begeleiden en helpen mensen in een kwetsbare periode. Ik wist niet dat zulke plekken ook bestonden! Ik kijk er met dankbaarheid op terug”, vertelt ze openhartig.

Het was voor haar de juiste plek op het juiste moment: ze ontwikkelde zich er persoonlijk en leerde er ook een vak. “Mijn opleiding is leraar Engels, voor de klas staan. Iets met je handen doen heb ik in het atelier leren ontdekken. Ik werd er heel goed begeleid. Waar ben je goed in? Wat kun je nog leren? Ik wist niet dat ik ook dingen kon maken. Dat geeft een voldaan gevoel. Heb ik dat gemaakt?”

Met mensen omgaan noemt Gity haar grootste kracht. Ze doet ook graag vrijwilligerswerk bij een peuterspeelzaal. “Met mensen samenwerken en tot een resultaat komen vind ik heel fijn. Dat proces doet me goed. Ik word blij van werken met mensen.

Route naar vaste baan

Mode Met een Missie ging een eigen weg en Driestroom ging door met een eigen atelier, Studio 3. Begin dit jaar is Studio 3 opgenomen in de Recovery Studio Hul le Kes. Gity doet haar werk nog altijd met veel plezier en liefde. Ze begeleidt nieuwe mensen en laat hen kennismaken met het vak, ondersteunt andere begeleiders, doet herstelwerk, zet kledingstukken in elkaar... per dag verschilt het. Ze zit nu in het traject naar een betaalde baan.

“Ik merk nog altijd dat de gemeente zo snel mogelijk mensen naar een betaalde baan wil krijgen”, vertelt Sebastiaan Kramer, medeoprichter van Hul le Kes. “Ik bied Gity heel graag die betaalde baan aan, ze is heel goed in het begeleiden van anderen, vooral nieuwkomers. Ik heb nu een ander iemand met wie het heel goed gaat, maar een baan geeft ook verantwoordelijkheidsgevoel en dat kan die persoon nog niet aan. Anders zit die over drie maanden weer in de uitkering. Niet meteen pushen, geef het tijd.”

‘Niet met stress meedoen’

Voor Gity is het allerbelangrijkste het gevoel van vrijheid. “Ik hoef niet met stress mee te doen. Elke dag leef ik uit dankbaarheid. Dat geeft mij heel veel rust, zo bewaak ik mijn belastbaarheid en blijf ik bij mezelf. Van daaruit werk ik naar mijn doelen. Op dit moment is dat een betaalde baan. Iets meer verantwoordelijkheid op mijn schouders nemen en kijken hoe dat gaat. Dat zal ook mijn financiën verbeteren. Ik heb een tijd met een niet zo breed inkomen geleefd. Dat ging goed, en nu wil ik iets meer kunnen doen”, schetst Gity.


Ze weet dat er sommige dingen zijn waar je niet omheen kunt. Maar ze ziet ook dat de maatschappij veel van je vraagt: “Alles gaat maar op volle toeren. Je wordt wakker en schiet direct in de stress, je moet van alles.” Hoe zou je het willen zien? “Dingen die niet nodig zijn, weglaten. Dat zorgt voor heel veel rust en ruimte. Minder leven vanuit het ego, het geconditioneerde brein. Meer leven vanuit het hart.”

'De tijd leren nemen'

Binnen de reguliere bedrijfskunde worden mensen als machines ingezet, stelt Sebastiaan. Maar er zijn ook andere manieren om je bedrijf te runnen. "Wij erkennen het individu. Als iedereen zijn hart volgt dan resulteert dat in mooie producten. Dat is wel de langere weg." Hul le Kes hergebruikt bestaande materialen en werkt met allerlei mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De basis is een mooi product, zegt Sebastiaan: "Je koopt kleding in eerste instantie niet voor het duurzame, sociale verhaal. Je moet het mooi vinden. Daarna volgt de meerwaarde van hoe het wordt gemaakt en kun je de concurrentie een stap voor zijn."

Het atelier groeit momenteel enorm. "Helaas is het zo dat het aantal mensen met een burn-out of depressie toeneemt in onze maatschappij", vertelt Sebastiaan. "Het aantal aanmeldingen blijft groeien, we hebben nu zelfs achttienjarigen in het atelier."

Door de druk van de maatschappij raak je van je kern verwijderd, besluit Gity. "Ik heb alles gedaan om weer snel aan een baan te komen en dat proces te versnellen. Maar mijn mentale en fysieke gezondheid lieten dat niet toe. Ik moest leren de tijd te nemen, voor mezelf. Dat is een duurzaam proces. Ik kwam gelukkig ergens terecht waar ik kon groeien. Nu kan ik andere mensen met rust en geduld helpen en begeleiden."



Jacqueline Gabriel, medewerkster &
Mardten de Bakker, oprichter Copiatek

‘Opgebloeid!’

Jacqueline Gabriel is iemand van weinig woorden. Ze houdt van aanpakken. Bij Copiatek voelt ze zich nuttig: “Hier ben ik opgebloeid!” Ze kwam er binnen als langdurig werkloze, toen ze niet goed in haar vel zat. “Nu loopt ze heel tevreden rond”, stelt Mardten de Bakker, oprichter van Copiatek.

Copiatek combineert sociaal ondernemen met verduurzaming en maatschappelijke doelen. “We halen afgeschreven ICT-apparatuur op in heel Nederland en knappen deze op, voor en met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt”, vertelt Mardten. “Ze krijgen bij ons een jobcoach voor begeleiding op de werkvloer en we kijken waar iemands specifieke behoeften liggen. We richten de situatie zo in dat iemand de dingen doet die die persoon goed aankan.” Zo kwam ook Jacqueline terecht bij Copiatek.

‘De muren kwamen op me af’

Jacqueline was een tijdje werkloos toen de accountmanager van de gemeente haar opbelde en haar voorstelde om kennis te komen maken met Copiatek. Daarvoor had Mardten haar gevonden via Werk.nl. “Ik zat twee jaar zonder baan. Dat was lastig. Dan komen de muren wel op je af. In het begin klinkt het wel leuk om thuis te zitten, maar ik begon me al snel te vervelen”, vertelt Jacqueline. Mardten knikt instemmend. “Ik ben ook langdurig werkeloos geweest. Je gaat aan jezelf twijfelen.”

Bij Copiatek werkt Jacqueline veel samen met haar collega’s. Haar functietitel is algemene ondersteuning, in de praktijk bemant ze de inboekbalie. “Het is gezellig op de werkvloer! Ook afwisselend. En we maken veel grapjes, dat kan gewoon.” In de ochtend verwerkt ze de rolcontainers met inkomende apparaten in het systeem. De artikelen die binnenkomen krijgen een artikelnummer (SKU, en de Purchase Order (PO) wordt vervolgens gekoppeld aan de binnengekomen artikelen.

Hiermee wordt het product tijdens het gehele refurbishproces gevolgd in het systeem. In de middag controleert ze of de leveringen correct zijn gedaan. Haar sterke punten nauwkeurigheid en flexibiliteit komen hierbij goed van pas.

Haar doel in het leven? Ze denkt even na. “Mijn grootste doel was het krijgen van een vaste baan. Dat is gelukt”, stelt ze met een glimlach vast. En nu? “Mijn baan behouden!” zegt ze met een lach. “Beter worden in mijn baan, het inboeken, sorteren, alles beter onthouden.”

‘Lekker in mijn eigen vel’

Jacqueline is erg blij dat ze deze baan heeft. “Anders zit je maar thuis”, zegt ze. Ze schudt haar hoofd. “Dan zit je een beetje in de put. Het is heel moeilijk om nu een baan te krijgen.” De baan geeft haar rust, stabiliteit, zekerheid. Ze kan in haar eigen tempo werken. “Ik heb het erg naar mijn zin bij Copiatek. Ik heb hier geleerd lekker in mijn eigen vel te zitten”, concludeert ze. Ze geniet ervan als alles op rolletjes loopt.

“In onze kennismaking was Jacqueline nog onzeker en timide”, schetst Mardten. “En kijk nu! Jacqueline loopt heel zelfbewust en tevreden rond. Ze doet haar werk erg goed, iedereen is blij met haar. Ze heeft een werkomgeving zonder stress waar ze goed kan gedijen en plezier in het werk heeft. Werk is natuurlijk niet alles in het leven, maar het is wel heel belangrijk.”

Hardware én software

Het werk wat Jacqueline doet, dat blijft Copiatek voorlopig gewoon doen. Maar Mardten ziet wel donkere wolken voor de toekomst. “Kosten stijgen en de omzet stijgt niet gelijk mee. Dat zet ons verdienmodel onder druk. Is bijvoorbeeld de huisvesting straks nog wel betaalbaar?” vraagt Mardten. “Als je de kosten niet omlaag kunt of wilt brengen, en je geen opties ziet om meer omzet te maken met de huidige producten, dan is de derde optie een nieuw product erbij te nemen: software. Voor voorraad, logistiek, distributie, marketing, boekhouding, webshop en Point of Sale. Deze software maken we voor onszelf intern sinds 2013 en willen we straks onder de naam Nexxus Stock Keeping op de markt brengen”, legt Mardten uit.

Wat betekent dat voor Jacqueline? “Ze kent het inkomend traject op haar duimpje en werkt al jaren met deze software. Zij weet hoe ze een rolcontainer met spullen goed moet verwerken en vastlegt in het systeem. Die kennis is waardevol en kun je ook inzetten voor klanten, bijvoorbeeld in de nieuwe rol van helpdesk medewerker”, geeft Mardten aan. “Dat heeft de nodige voeten in de aarde uiteraard, maar het zal Copiatek toekomstbestendiger maken. Zodat Jacquelines kinderen en kleinkinderen ook nog bij Copiatek kunnen werken!”





Eva Hess, onderzoeker digitale
toegankelijkheid & **Nina Brugman**,
commercieel directeur Swink

'Ik leerde mijn
diagnose te
accepteren'

Eva Hess had moeite met het erkennen van haar autisme. “Ik had er geen behoefte aan om er open over te zijn.” Begin januari begon ze bij Swink, waar ze uiteindelijk haar diagnose autisme onder ogen zag en opbloede. “Het was echt een struggle, ik moest dingen voor mezelf opnieuw uitvinden. Ik kan nu mezelf zijn.”

Swink bestaat om te laten zien dat een commercieel verdienmodel hand in hand kan gaan met teruggeven aan de maatschappij. “Onze buitengewone digitale specialisten helpen klanten om beter te presteren op het internet”, schetst Nina Brugman, commercieel directeur bij Swink. “Onze mensen hebben autisme en een HBO+ denkniveau. Deze groep heeft veel kwaliteiten die interessant zijn voor onze klanten: analytisch vermogen, concentratievermogen, snel verbanden leggen. De sport is om die kwaliteiten in te zetten voor klantvragen. Die match met het werk wat wij doen, is bijzonder goed.”

‘Als autist er mogen zijn’

Eva had die match al eerder ervaren in haar twaalf jaar ervaring als IT support. Daar ontdekte ze haar sterke kanten: geduld, nauwkeurigheid, creativiteit en graag mensen helpen. “Ik kan goed orde in de chaos brengen”, vertelt Eva. Maar ze ervaarde er ook een afstand tot de arbeidsmarkt. Op die werkplek had ze niet het gevoel dat ze voor haar autisme open stonden, en zelf was ze er ook nog niet klaar voor. Ze zorgde niet altijd goed voor zichzelf. Ruim twee jaar geleden viel ze uit. “Ik kon niet zo goed met emoties omgaan en gebruikte regelmatig cannabis”, verklaart ze. Eva besloot het roer om te gooien en stopte met de cannabis.

Een jobcoach tipte haar over Swink. “Ik wist via LinkedIn al dat het een leuk bedrijf is. Maar ik was nog niet zo ver met het accepteren van mijn autisme. Ik had daar zelf heel veel oordelen over.” Ze begon in januari als projectmedewerker bij Swink, tijdelijk. De eerste weken waren een eyeopener, vertelt Eva verrast. “Hoe hier met autisme wordt omgegaan, dat had ik nergens anders gezien. Als autist mag je er zijn.”

Groeien begint met accepteren

Drie kernwaarden zijn voor Swink belangrijk: transparantie, persoonlijke groei en deskundigheid. Het accepteren van de diagnose is daarin het startpunt. “Het is hier belangrijk dat je open bent in wat je wel en niet kan”, legt Eva uit. “Autisme mag er zijn zoals het is, en dat vind ik fijn. Ik mag op mijn manier tot mijn recht komen.” Nina vult aan: “Vervolgens kunnen wij als werkgever de vraag stellen: wat heb je nodig om je werk goed te doen? Dan groei je persoonlijk en word je vanzelf deskundig.”

“De kernwaarden van Swink komen ook in mijn eigen leven weer terug”, vertelt Eva. Ze ziet het als een wisselwerking: “Persoonlijke groei vind ik belangrijk omdat ik zo nieuwe dingen leer. Dat houdt de spanning erin. Mijn baan geeft structuur, het zorgt ervoor dat ik regelmaat in mijn leven heb. Ik sta vroeg op, moet goed voor mezelf zorgen. Ik spreek af en toe met vrienden af en doe dingen die mij weer helpen goed op mijn werk te presteren.”

Eva werkt twee dagen op kantoor en de andere drie thuis. “Ik mis een filter waardoor alles binnenkomt. Daarom werk ik graag met een koptelefoon op”, geeft Eva als voorbeeld. “Soms is er een misverstand in de communicatie, de lijntjes komen dan niet goed bij elkaar. Grapjes kunnen maken over autisme helpt dan om te relativiseren voor jezelf. We hebben erg veel humor aan de lunchtafel!”

Die sticker op je voorhoofd

Na haar half jaar als projectmedewerker besloot ze te solliciteren voor de vacature medewerker digitale toegankelijkheid. “Daar zit een half jaar opleiding bij die ik nu volg. Echt ver vooruit plannen ben ik niet zo heel goed in, ik neem de dag gewoon zoals die is. Morgen is niet beloofd. Ik doe zoveel mogelijk dingen die mij energie geven, en werken bij Swink hoort daarbij”, stelt Eva.

Doordat ze bij Swink begon te werken werd Eva ook veel opener over haar autisme naar haar eigen omgeving. “De eerste reactie die ik hoorde was: ben je dan niet bang dat je voor altijd die sticker op je voorhoofd hebt? Ik zei: die sticker ben jezelf. Je bent zelf degene die dat oordeel zo groot maakt. Of juist niet. Ik heb geleerd om niet meer bang te zijn voor een sticker. Bij Swink is dat namelijk een hele positieve sticker.”



Inas Mustafa, sociaal werkbegeleidster en
impact coördinator & **Jeanne van Ittersum**,
oprichtster Trash'ure Taarten

'Hier ben ik stabiel'

“Mijn talent is communiceren met mensen”, vertelt Inas Mustafa, sociaal werkbegeleider en impact coördinator bij Trash’ure Taarten. “Ik geef graag advies of luister alleen, dat helpt mensen ook vaak.” Ze kwam in 2014 uit Syrië naar Nederland en is nu de rechterhand van oprichtster Jeanne van Ittersum bij Trash’ure Taarten. “Inas heeft oog voor bijzonder veel dingen.”

Trash’ure Taarten maakt duurzame en sociale patisserie voor de B2B-sector. “Sociaal en duurzaam zijn voor mij onlosmakelijk met elkaar verbonden”, schetst Jeanne. “We zetten ons in tegen voedselverspilling en bieden tegelijkertijd een leerzame en veilige werkplek voor statushouders zoals Inas.”

Inas volgde de universitaire opleiding Sociologie en kreeg via Het Werkbedrijf Rijk van Nijmegen Trash’ure Taarten voorgesteld als stageplek. “Koken en taarten was eigenlijk niet wat ik zocht, maar het is beter dan thuisblijven. Je maakt contact, leert de regels, verbetert je taal. Het voegt altijd iets toe... en ik had niets te verliezen.” De stage was succesvol, maar het bakkersvak lag haar niet. Na weer twee maanden thuiszitten werd ze gebeld door Jeanne.

‘Oh wat zonde’

“Inas zat weer thuis, en ik dacht: oh wat zonde. De keuken was niet haar plek, maar ze had stiekem wel laten zien dat ze best veel kwaliteiten heeft. Kan dit niet zo? Waar gaat dit heen? Hoe heb je dat georganiseerd? Daar lag haar interesse”, vertelt Jeanne. Ze creëerde een functie speciaal voor Inas. “Van de taken die ik deed en die goed passen bij haar profiel, heb ik een nieuwe functie gemaakt. Ik zit naast Inas om te helpen, en al gaande leert ze steeds meer zelf doen.”

Inas doet nu de administratie, maakt de werkroosters, houdt de intakegesprekken, geeft taallessen, begeleidt werknemers met hun opleiding, vraagt subsidies aan, maakt afspraken met de gemeente Nijmegen en ordent en organiseert waar nodig. “Ik voel me hier stabiel”, verklaart Inas. “Mijn leven is georganiseerd. Ik heb een doel en maak iets van mijn leven. Als ik iemand kan helpen, dan doe ik dat vanuit mijn hart.”

‘Werkervaring is ook nodig!’

Inas realiseert zich dat ze een mooie kans kreeg van Jeanne. “Veel nieuwkomers hadden in hun thuisland een baan op hbo-niveau. Velen van hen blijven thuis omdat ze hier nog een keer moeten studeren. Ze krijgen dan een uitkering, wat ook een hoop geld kost. Maar naast een opleiding is ook werkervaring nodig! Geef mensen een proefplaatsing, anders blijven ze thuis. Ik heb hbo-niveau maar had waarschijnlijk alleen PlayStations inpakken als werk kunnen vinden.”

Inas leert nu elke dag iets nieuws bij Trash’ure Taarten. “Jeanne heeft geduld, waardoor ik kan blijven leren. Dat maakt mij blij.” Haar doel voor de toekomst? “Meer ervaring met dit werk, doorontwikkelen. Een eigen assistent hebben!” lacht ze.

'Elkaar begrijpen en respecteren'

De communicatie met Nederlanders was voor Inas wennen. "Altijd zo direct, emotioneel, fel. Ik ben punctueel, houd er van om op tijd te komen... maar soms verschilt de prioriteit en dat krijg je dan direct terug." Bij Trash'ure Taarten ervaart ze veel begrip en respect. "Jeanne begrijpt mij altijd, ze neemt de tijd om naar mij te luisteren. Er is respect voor mijn geloof, ik kan bidden. Ik voel me erg comfortabel."

Ook in de keuken is communicatie essentieel. "Sommige medewerkers wisten niet wat mijn taken zijn. Dus dat moet ik uitleggen. Ik ben er om ze te helpen, begeleiden, om mee te praten, te observeren. Elkaar begrijpen is wat je doet hier. En je kunt gewoon met de baas praten. We kunnen gemakkelijk adviezen geven en verbeterpunten voorstellen."

'We willen te veel met z'n allen'

Voor Jeanne is de vluchtelingenstroom 1-op-1 gerelateerd aan klimaatverandering. "Daarom biedt Trash'ure Taarten op de korte termijn werk aan vluchtelingen. Op de lange termijn werken we aan de voedseltransitie. Niet zoveel goed eten weggooien, niet alles uit de wereld willen halen en niet alles dierlijk."

"De crux zit vooral in het zoveel willen in de maatschappij", stelt Jeanne. "Er is te weinig geld om alles te kunnen doen met z'n allen, dus dan maar zoveel mogelijk goedkoop. Dat zie ik bijvoorbeeld bij relatiegeschenken. Terwijl, als je wat minder hoeft, minder veel of minder vaak, dan kun je echt schitterende dingen doen op een manier die beter is voor de wereld. Zo is onze Sinterklaaslekkernij duurder dan een normale letter, maar ook sociaal gemaakt met duurzame ingrediënten en verpakkingen."

Wat we doen bij Trash'ure Taarten is echt bijzonder", besluit Inas. "We werken aan een groene, betere wereld. Ik zie graag dat het bedrijf groeit, groter wordt, meer medewerkers krijgt en dat ons idee meer bekend wordt."





Verónica Peña, administratie en receptie
& **Joost van der Burght**, directeur MEO

'Iedereen heeft
potentie'

Verónica Peña komt uit Ecuador. Bij MEO combineert ze een functie als administratief medewerker met twee dagen receptie. “Twee goede banen waar ik helemaal blij mee ben”, zegt Verónica tevreden. “Hier gaat het niet om ik, hier is het wij.”

Verónica was zeven jaar niet werkzaam. Twee jaar daarvan zat ze in de bijstand. Ze wilde beginnen met vrijwilligerswerk om de Nederlandse taal beter te leren, maar dat kon niet vanwege overheidsregels. “Het werk was er en ik wilde wel, maar ik mocht niet”, lacht Verónica. Opeens werd ze uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. “Ik vroeg niet wat voor werk ik zou gaan doen. Ik ging gewoon.” Vooraf las ze zich in het bedrijf in: MEO, een mediabureau met ruimte voor mensen met een arbeidsbeperking. “Ik dacht: wow! Dat komt helemaal goed met mij. Hier geven ze je een kans om te laten zien wie je bent en wat je kan.”

“Verónica is iemand die vooruit wil. Ze is enthousiast en bevlogen, één brok positiviteit. Als ze een kans krijgt dan pakt ze die”, vertelt Joost van der Burght, directeur van MEO. “We boden twee functies aan zodat ze kon ervaren wat goed bij haar past. Als geen van beiden was gelukt dan zouden we verder kijken naar wat dan de juiste richting zou zijn voor haar. Het gaat ons om de potentie die in Verónica zit. Haar uitdaging zit in de taalbarrière, en dat zien we als een tijdelijke uitdaging. Ook bij bijvoorbeeld autisme is het een kwestie van inwerken en goed afstemmen.”

‘Gewoon laten zien wie ik ben’

Verónica bewees zich in beide functies. Ze voelt zich thuis. De bedrijfscultuur van MEO spreekt Verónica enorm aan: kansen voor iedereen, werk voor iedereen. Samenwerken en teamverband is daarin essentieel. “Dat voelt voor mij als familie”, zegt Verónica. “Dat vind ik erg belangrijk. Mensen zijn niet bestemd om alleen te zijn.” Het sollicitatieproces was informeel. “Ik kon gewoon in vrijheid praten, zonder zorgen, laten zien wie ik ben.”

“We zijn verschillende mensen met verschillende verhalen, maar we zien elkaar als mens. Iedereen is uniek. We passen ons aan elkaar aan, helpen elkaar. De communicatie is goed. Mensen waarderen wie je bent, zijn geduldig als je iets niet direct kan”, schetst Verónica. Als een van de oudere werknemers waardeert ze ook het contact met de jongere generatie op de werkvloer: “Die hebben een nieuwe manier van werken. Ze studeren veel, want de concurrentie is groot. Ze krijgen veel informatie tot zich maar ze blijven relaxed.”

Extravert zijn zit in haar cultuur, weet Verónica. Ze communiceert graag. Haar rol als receptioniste past perfect. “In deze functie heb ik contact met veel verschillende mensen van allerlei bedrijven. Niemand lacht mij uit als ik een fout maak, of we lachen samen. Zo blijf ik leren en kan ik mijn Nederlands verbeteren.”

Perspectief bieden

Op korte termijn wil Verónica graag haar rijbewijs halen. Ze is ook bezig met een extra cursus Nederlands om beter te communiceren en articuleren. “Ik word meer zelfverzekerd als mensen begrijpen wat ik bedoel”, verklaart ze. “Als je zegt: ik zal, of ik zou, dan heeft dat al een verschillende betekenis waardoor mensen je soms niet volledig begrijpen.” Daarnaast heeft ze als grote droom om meer te reizen, andere culturen te leren kennen en met hen te communiceren.


Joost hoort het graag aan. “Verónica kan nog veel meer voor MEO betekenen, veel meer stappen zetten”, zegt hij. MEO begon als leerwerkbedrijf met het doel om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. “Die stroomden dan vervolgens door. We waren een soort doorgeefluik. Daar zijn we mee gestopt want daar begint het pas: het gaat juist om het bieden van een perspectief, een leuke werkomgeving. Niet het gevoel dat je er tijdelijk bij wordt genomen, maar dat je echt gewaardeerd wordt voor het werk dat je doet.”

Dan red jij het toch ook?

MEO biedt totaaloplossingen voor maatschappelijke organisaties. “Wij bieden een schil om de organisatie heen voor alle media – van drukwerk, backoffice tot Google Ads en filmproductie. De organisatie kan zo focussen op de maatschappelijke missie en wij regelen de rest”, legt Joost uit.

“Dat doen we met 54 werknemers, waarvan ongeveer de helft een arbeidsbeperking heeft. Dat kan een taalbarrière zijn zoals met Verónica, een burn-out, autisme, het maak niet uit. Als je maar echt wilt en je potentie wilt verwezenlijken. Zonder subsidies realiseren we elk jaar altijd wel zo’n 20% groei”, vertelt Joost met enige bevologenheid. “We leveren dezelfde kwaliteit als onze concurrentie. Zo laten we aan andere mediabureaus zien: dit doen wij terwijl 50% van onze mensen een beperking heeft. Dan red jij toch ook wel een paar procent?”





Oksana Tikhonovska, confectiemedewerker
& **Youp Meek**, hoofd partnerships &
operations bij Sheltersuit

**‘Mensen moeten
elkaar helpen’**

Oksana Tikhonovska tekende haar arbeidscontract bij Sheltersuit en zei: “Mooi, dan kan ik nu weer beginnen met leven.” Ze maakt warme en beschermende kleding voor daklozen. “Ik ben verliefd op dit idee. People helping people. Ik heb zelf hulp gehad toen ik in een slechte situatie zat, en nu help ik anderen.”

Oksana ontvluchtte Oekraïne vanwege de oorlog. “Ik had nooit plannen om Oekraïne te verlaten of zelfs van stad te veranderen. Ik wil geen vluchteling zijn! Als ik terug kan gaan, zal ik dat direct doen. Maar voor nu heb ik geen andere keuze, ik moet gewoon mijn leven leiden. En nu is dat hier.”

Ze werkt als confectiemedewerker in het sociale atelier van Sheltersuit. “We zijn een sociale onderneming”, legt Youp Meek uit, hoofd partnerships & operations bij Sheltersuit. “We maken producten die warmte en waardigheid bieden, de Sheltersuit en de Shelterbag. Deze producten maken we van restmaterialen en gerecycled materiaal, in ons atelier met mensen die moeilijk een baan kunnen vinden. Dat zijn mensen met een handicap, ex-daklozen en nieuwkomers uit landen zoals Syrië, Turkije en Oekraïne. Zoals Oksana.”

‘Weer normaal worden met werk’

Haar vlucht uit Oekraïne was moeilijk, vertelt Oksana. Maar ze ontmoette onderweg ook veel mensen die haar hielpen. Uiteindelijk kwam ze met haar zoontje in Nederland terecht. “Het voelde alsof mijn leven stopte. Ik begreep niet wat ik moest doen, hoelang de oorlog zou duren. Ik verstijfde, mijn leven stond op pauze. Maar ik wilde mijn leven voortzetten, ik kan niet een jaar of twee wachten om weer te gaan leven”, vertelt Oksana. “Veel van mijn vrienden werken. Die zeiden allemaal: met werk word je weer een normaal persoon. Dus ik ging op zoek.”

“Ik wilde graag een baan die iets gemeen had met mijn beroep, het ontwerpen van kleren.” In Oekraïne had ze een eigen atelier met haar beste vriendin: Fueki Ryuko, vernoemd naar een Japanse dichtstijl rondom de gedachte dat alles vloeibaar is in de tijd. Via via kwam ze terecht bij Sheltersuit. “Ik had niet veel ervaring met naaien, in Oekraïne stuurde ik dat alleen aan”, verklaart Oksana. Ze wordt er steeds beter in en iedereen helpt haar. “Als ik iets niet weet dan vraag ik het gewoon.”

Haar voornaamste interesse zit in patronen. “Je maakt eerst het materiaal, daarna maak je er kleding van. Het intrigeert mij hoe het erop papier uit ziet en vervolgens wat het resultaat wordt. Ik werkte in Oekraïne voor tv-shows en theaters. Het communiceren met dansers en acteurs vond ik bijzonder interessant aan dit werk. Een keer was ik zelfs op de show van onze huidige president”, vertelt ze opgetogen.

‘Ik kan me weer mezelf voelen’

Ze vindt het moeilijk om een doel in haar leven te noemen, behalve het zorgen voor haar zoon: “Moeder zijn is mijn beste baan ooit. Het allerbelangrijkste voor mij is voor mijn zoon zorgen, dat is mijn dagelijkse doel. Ik help hem wennen aan onze nieuwe omgeving, dat is niet gemakkelijk voor hem en mij”, zegt Oksana.

“Ik begrijp nog steeds niet wat er gebeurt, ik vind het moeilijk te geloven. Ik haat oorlog. Hoe kan zo iets vreselijks bestaan?” vraagt Oksana hardop. “Het rommelt in mijn hoofd. Ik heb besloten dat ik me beter voel als ik géén plannen heb. Ik bepaal elke dag wat ik die dag kan doen. Ik zorg voor mijn zoon. Ik kan werken. Ik kan mijn naaikunst verbeteren. En ik kan Nederlands leren.”

“Elke dag probeer ik beter te zijn”, zegt Oksana. “Beter naaien, sneller, een beter product maken. Dat is belangrijk voor onze eindklanten. Die verdienen het om wat goeds te hebben.” Ze is erg verguld dat ze deze baan heeft gevonden. “Ik heb de kans om mijn leven voort te zetten en me weer mezelf te voelen. Een normaal persoon met een baan en een plek om te leven.” En als ze in Nederland zou blijven? “Dan zal ik waarschijnlijk nog een keer mijn eigen atelier openen”, mijmert ze. “Ik zal dan wel het land beter moeten leren kennen, de mensen beter begrijpen, de taal... We zullen zien. Voorlopig nog geen plannen”, zegt ze nuchter.

‘Mensen helpen met mijn werk’

Sheltersuit is ook actief in Oekraïne zelf. “Ik was afgelopen winter in Oekraïne”, vertelt Youp. “Ondanks alle verschrikkingen blijven ze sterk. Ik houd ervan om te zien hoe de Oekraïners voor hun mensen staan en hoe ze voor elkaar zorgen. Goed om te zien.” Voor Oksana is het zonneklaar: als je in de problemen zit, kan niemand je helpen behalve andere mensen. “Daarom moeten we aardig zijn voor elkaar, aan elkaar denken. En daarom werk ik graag bij Sheltersuit: ik kan mensen helpen met mijn werk. Daar ben ik trots op.”

Dankwoord

Namens Deloitte, in het kader van het Scaling Social Enterprises programma, heb ik deze interviews afgenomen en mocht ik deze bijzondere, persoonlijke verhalen opschrijven. Het was inspirerend werk om te doen, een echte krent in de pap in mijn werk als copywriter. En het heeft ook persoonlijk veel met mij gedaan.

Begin dit jaar kreeg mijn dochtertje de diagnose van de zenuwziekte HMSN 1. Ze is nog geen twee jaar, erg levenslustig en een waar plezier om voor te zorgen. Haar zenuwen zullen in de tijd beschadigd raken, wat problemen veroorzaakt bij het doorgeven van signalen naar haar spieren. Dit kan leiden tot moeilijkheden bij het lopen en in sommige gevallen zelfs tot invaliditeit. De ernst en het verloop van de ziekte varieert; we weten gewoon niet hoe Stella's leven eruit zal zien.

Voor mijn vrouw Lilly en mijzelf was dat slikken. Huilen. Accepteren. En vervolgens anticiperen. Hoe kan Stella straks meedraaien in de maatschappij? Passend werk vinden? Zal ze wel gewaardeerd worden om haar talenten?

Na het voeren van deze bijzondere interviews die je in dit boekje hebt kunnen lezen, weet ik nu dat het antwoord driemaal ja is. Ja, er zijn werkgevers die de waarde van inclusiviteit snappen en uitdragen. Ja, ook met een beperking kun je ver komen in het leven. Je kunt gewoon je eigen veilige plek vinden waar je jezelf kunt zijn, met fijne collega's werken die aanvoelen als familie en je zelf verder ontwikkelen.

Ik wil iedereen danken voor het delen van hun persoonlijke verhaal. Het inspireerde mij om Stella's verhaal te vertellen. En het heeft mijn onzekerheid over Stella's toekomst weggenomen. Hoe haar ziekte zich ook al zal manifesteren, er is een weg en een plek voor haar.

Maar het gaat allemaal niet vanzelf. De maatschappij is op allerlei vlakken nog verre van toegankelijk. Of het nu gaat om begrijpelijke taal, bewustwording, rolstoelvriendelijke infrastructuur, meer kansen op de arbeidsmarkt, jobcrafting, persoonlijke begeleiding of inclusiever overheidsbeleid, er is werk aan de winkel. Voor ons allemaal.

Thomas Lapperre
Copywriter



Over de Deloitte Impact Foundation

Via de Deloitte Impact Foundation zet Deloitte zich in voor een positieve impact op de samenleving. We geloven dat we het grootste verschil kunnen maken door onze kerncompetenties, kennis en netwerk te delen in maatschappelijke initiatieven. En daarmee impact te maken op het gebied van onderwijs & werkgelegenheid, duurzaamheid en een duurzame samenleving.

Het programma Social Scaling Enterprises is onderdeel van ons WorldClass programma; het Deloitte programma dat gericht is op het bevorderen van de arbeidsmarktpositie van 900.000 mensen tegen 2030. Het WorldClass programma is een belangrijke pijler van Deloitte. Vanuit de Deloitte Impact Foundation stellen wij pro bono expertise, vaardigheden en netwerken ter beschikking aan impact ondernemers die willen groeien. Hierdoor zal de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toenemen en dat is geweldig voor iedereen.

De Deloitte Impact Foundation heeft twee benaderingen voor de maatschappelijke initiatieven:

1. Medewerker gedreven initiatieven: Via ons interne sociale betrokkenheidplatform kunnen alle Deloitte NL-collega's hun eigen initiatief starten of zich aansluiten bij een bestaand initiatief om maatschappelijke impact te creëren. Alle collega's kunnen een percentage van hun werktijd besteden aan dergelijke initiatieven die worden ondersteund door het bestuur van Deloitte. Ze worden aangemoedigd om betrokken te raken bij goede doelen die hen nauw aan het hart liggen.

2. Het vergroten van impact door samenwerking: In de huidige wereld worden we geconfronteerd met grote mondiale en lokale uitdagingen op maatschappelijk, ecologisch en economisch vlak, en daarom moeten we dringend nieuwe, duurzame wegen vinden. Het wereldwijde netwerk van Deloitte stelt ons in staat om samen te werken met externe partners en bij te dragen aan de aanpak van enkele van de meest uitdagende problemen in onze samenleving. Om dat te bereiken, hebben we specifieke ecosystemen gekozen waarmee we een grotere, zichtbare en blijvende impact kunnen creëren door samen te werken.

Als grote professionele dienstverlener in Nederland heeft Deloitte zowel het vermogen als de verantwoordelijkheid om goed te doen voor de samenleving en een positief verschil te maken. Om onze impact te focussen en te optimaliseren, richten al onze initiatieven zich op een of meer van de onderstaande thema's.

Via de Deloitte Impact Foundation...

1. helpen we mensen aan een betere toekomst via WorldClass: Het Global WorldClass-programma van Deloitte heeft het doel om in 2030 het toekomstperspectief van 50 miljoen mensen wereldwijd verbeteren. In Nederland richten onze WorldClass-initiatieven zich op onderwijs en werkgelegenheid, waarmee indirect ook onze Nederlandse economie op de lange termijn wordt ondersteund.
2. beschermen we ons milieu met duurzaamheidsinitiatieven: Met internationale duurzaamheidsinitiatieven beschermen we ons milieu door de oorzaken en gevolgen van de opwarming van de aarde en de aantasting van land, water en lucht aan te pakken. Dit aandachtsgebied is gericht op het ondersteunen van toekomstige generaties op onze planeet, zodat ook zij in een gezonde en duurzame omgeving kunnen leven.
3. dragen we bij aan een duurzame samenleving: Dit laatste, brede thema stelt onze mensen in staat een initiatief te starten dat hen aan het hart ligt of zelfs betrekking heeft op hun lokale gemeenschap. De initiatieven kunnen ondersteuning bieden aan uitdagingen die te maken hebben met de kwaliteit van leven in Nederland. Zoals leefomstandigheden, gezondheid, eenzaamheid, veiligheid en economisch welzijn. Ze kunnen een nationale of lokale reikwijdte hebben en van tijdelijke of langdurige aard zijn.



Bezoek www.deloitteimpactfoundation.nl voor meer informatie of deel je vragen en gedachten met het Program Management Office van de Deloitte Impact Foundation via NLFoundation@deloitte.nl

Contact

Edwin Jong | ejong@deloitte.nl

Programmamanager Social Impact & Scaling Social Enterprises

Johan Stuiver | jstuiver@deloitte.nl

Director WorldClass

Colofon

Tekst

Thomas Lapperre in opdracht van Deloitte Nederland

Foto's

Emile Vrolijk

Jasper Kool

Daniël Roozing

Vormgeving

Brand & Communications Deloitte Nederland



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our global network of member firms and related entities in more than 150 countries and territories (collectively, the “Deloitte organization”) serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte’s approximately 330,000 people make an impact that matters at www.deloitte.com. This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.

© 2023. For information, contact Deloitte Global.

Designed by Deloitte CoRe Creative Services. RITM1446009