

Verslag van de sessie in het Zeeheldentheater Den Haag (20 mei 2022)

Inleiding

De bijeenkomst vrijdag 20 mei met de titel “economie die werkt voor de mensen” in het Zeeheldentheater in Den Haag was onderdeel van een reeks bijeenkomsten, telkens vanuit verschillende locaties in de stad.

Het thema “economie die werkt voor de mensen” kan vanuit verschillende richtingen bekeken worden, zoals: onzekerheid van bestaan, samenwerking, wijkeconomie, invloed van de stad, vestigingsklimaat, kansen zien, werken aan vakmanschap, duurzame economie, door de ogen van de burgers.

De sessie in het Zeeheldentheater ging met name over de tweedeling in de samenleving. Niet iedereen kan het tempo in de moderne economie bijbenen. Sommige mensen zijn niet bij machte om aan alle eisen en voorwaarden van de formele werkeconomie te voldoen. Soms spreekt men dan over afstand tot de arbeidsmarkt. Of mensen met een rugzakje. Zijn er andere vormen van werken waarbij iedereen tot zijn recht kan komen? En welke rol kunnen maatschappelijke organisaties, zoals theaters, hierin spelen?

Over ‘economie die werkt voor mensen’ belegden de sociale ondernemers van Collectief070 een bijeenkomst in het Zeeheldentheater. Daar hebben mensen ‘met een afstand tot de arbeidsmarkt’ een streepje voor; net als bij muziektheatergroep Briza dat regelmatig in het Zeeheldentheater optreedt. Collectief070 wil met zulke voorbeelden de gemeente en ‘Brussel’ laten zien dat mensen die om wat voor reden dan ook buiten de reguliere arbeidsboot vallen toch een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.

Het programma

Het programma bestond uit drie inhoudelijke delen, afgewisseld met muzikale intermezzo's en discussies met het publiek, de deelnemer. Hieronder de drie inhoudelijke thema's:

1. Aanpak Zeeheldentheater (MIRCO)

De theaterdirecteuren en tevens thetermakers, Yvette Olof en Jan-Erik Noske, vertellen hun visie en aanpak om met deze doelgroep succesvol te kunnen samenwerken. En hoe hun aanpak leidt tot meer zelfvertrouwen en een betere toekomst voor deze medewerkers. Zij komen met een voorstel dat ook in andere maatschappelijke organisaties zou kunnen werken. Enkele teamleden zullen ook aanwezig zijn en hun ervaringen delen.

2. Kansen voor andere plekken in de stad (MESO)

Aanpak Gilde Plus, het ontwikkelen van leer-en werkplekken en gemeenschappen samen met maatschappelijke organisaties in wijken en steden, o.a. Den Haag. Een concept dat al 10 jaar bewezen resultaten oplevert, ook voor mensen die wat minder makkelijk een nieuwe werkkring vinden.

3. Sociale inclusie. Europees en nationaal beleid. Hoe werkte dat precies? (MACRO)

Inleiding door Tijs Pijls is Managing Consultant CINOP, Programmadirecteur NCP NLQF. Hij zal ons een overzicht geven hoe het Europees beleid over “economie die werkt voor de mensen” vertaald wordt in beleid, programma's en subsidieregelingen. Verder laat hij ons kennismaken met CH-Q, groepswijze portfolio tool.

Reflectie en uitkomsten van de programma-onderdelen

Ad.1 Aanpak Zeeheldentheater (MIRCO)

Yvette Olof en Jan-Erik Noske zijn inmiddels zo'n twintig jaar de eigenaren van het Zeeheldentheater. Ze werken er samen met een gevarieerd team van professionals, artiesten en studenten. "Een kern van artiesten die als ZZP'er per optreden worden betaald," zei Noske erover. En ook met mensen voor wie het theater een opstap kan zijn naar een reguliere baan. Dat zijn in zijn woorden "vrijwilligers met een rugzakje". Die vergen een goede begeleiding. "De meesten weten dat van zichzelf en geven duidelijk aan wat ze kunnen en willen," zegt Olof. Deze 'gebruiksaanwijzing' schept duidelijkheid voor iedereen. "Daardoor kunnen we lang en goed met ze doorgaan," vindt Noske. Al laat het volgens hem onverlet dat in deze mensen meer tijd moet worden geïnvesteerd.

Olof en Noske doen dat al sinds 1994 toen Ad Melkert als minister van sociale zaken en werkgelegenheid mensen via gesubsidieerde arbeid werkervaring liet opdoen. Noske wist zich te herinneren dat het Zeeheldentheater toen als eerste in de cultuursector zo'n baan aanbood. Met Olof ziet hij dat hun aanpak deze medewerkers meer zelfvertrouwen geeft en uitzicht biedt op een betere toekomst en mogelijk zelfs op een reguliere betrekking.

Olof en Noske praten over 'de zogenaamde afstand tot de arbeidsmarkt'. "Iedereen heeft wel een rugzakje." Beiden stellen vast dat de arbeidsmarkt daar nog steeds niet op is ingericht. Voormalig staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Jetta Klijnsma (PvdA) probeerde daar tussen 2008 en 2010 wat aan te doen door bedrijven te verplichten die mensen in dienst te nemen. "Maar dat is niet zo gelukt." Dat is jammer, want zo blijven mensen die geen deel uitmaken van het economische systeem langs de kant staan. En wordt ze de kans op een andersoortig passend en betekenisvol werkleven ontzegd.

Het Zeeheldentheater en Briza maken er wel werk van en mochten daarom eerder dit jaar het 'Haagse keurmerk voor vrijwilligersbeleid' in ontvangst nemen van vrijwilligersondersteuner PEP Den Haag. Dat keurmerk gaat naar organisaties met een goed vrijwilligersbeleid. Er wordt bijvoorbeeld op groei en ontwikkeling van vrijwilligers gelet. Bij het Zeeheldentheater en Briza bijvoorbeeld kwam iemand binnen als zaalwacht en is nu technisch assistent. "Daarmee zijn de mogelijkheden nog lang niet verbruikt," benadrukte bij de uitreiking.

Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

Wij worden ongemakkelijk van het gebruik van de termen als afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een rugzakje. Uit deze middag bleek dat iedereen een rugzak heeft. Bij de een is de rugzak voller of anders gevuld dan bij de ander. Het gaat er vooral om hoe we vanuit gemeenschapsaanpak de kansen van mensen die het wat lastiger hebben om (economisch) mee te doen, kunnen versterken.

Het blijkt dat meedoen, gebruik maken van talenten die er zijn, mensen vertrouwen geven, een herkenbare plek en een betrokken groep mensen hierin cruciaal zijn. En omgekeerd dat deze mensen uit deze doelgroep gebaat zijn bij de middelen expertise (de aanwezige technische en ruimtelijke infrastructuur), de organisatie en de expertise die reeds aanwezig is.

Een mix van meer zakelijke aanpak (dingen doen, verantwoordelijkheid ontwikkelen, taken en plannen) en meer empathische aanpak (ruimte geven, luisterend oor) werkt goed in het Zeeheldentheater.

Het voorbeeld van het Zeeheldentheater maakt ook duidelijk dat de potentie in Den Haag om arbeidsmarktbeleid, decentraler, meer door en voor maatschappelijke organisaties te laten uitvoeren nog grotendeels onbenut is.

Ad. 2 Kansen voor andere plekken in de stad (MESO)

Leren en werken hoeft niet alleen te gebeuren in uniforme scholen of kantoorcomplexen en fabrieken. Het wordt eigenlijk leuker en leerzamer en vaak ook productiever als mensen elkaar ontmoeten op plekken die ze toch al kennen, de zogenaamde natuurlijke ontmoetingsplekken. Dat zijn vaak maatschappelijke organisaties, zoals theaters, andere kunst- en cultuurorganisaties, sportverenigingen, religieuze plekken.

Deze plekken zijn, zo is gebleken, ook in te zetten als leer-en werkplekken en ook als basis om boeiende werkgemeenschappen te ontwikkelen. Een van de voorbeelden van deze visie is Gilde Plus. Zie ook www.gildeplus.nl Dit concept werkt reeds zo'n 10 jaar en is ooit ontwikkeld vanuit het theater de Oude Regentes in Den Haag. In Den Haag werkt de voetbalvereniging SVV met deze aanpak.

Iedereen kan meedoen. Dus de werkplekken zijn niet alleen bedoeld voor succesvolle, hoogopgeleide hybride werkers, al of niet verbonden met ondernemingen. In tegendeel binnen Gilde Plus werken we samen met (startende) ondernemers, medewerkers van bedrijven, studenten, gepensioneerden, maar ook werkzoekenden en ook mensen die het lastig vinden om aansluiting te vinden met de huidige arbeidsmarkt.

Net als de aanpak van het Zeeheldentheater, hebben we ook binnen Gilde Plus goede ervaringen met het meedoen van mensen in deze doelgroep. Zij worden opgenomen in de Gilde Plus groep. Het succes kent een vergelijkbaar patroon, namelijk:

- Uitnodiging/ low profile/
- Meedoen/ ook met informele activiteiten
- Regelmaat en herkenning bieden
- Step by step meedoen met werk/ klussen en opdrachten
- Werken aan je profiel (net als iedereen) door ondersteuning van iedereen
- Kansen op kwaliteiten te presenteren
- Daar waar mogelijk, kansen op betaald werk/ ontmoeten van werkgevers

Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

Deels een overlap met Zeeheldentheater.

De potentie, het sociaal kapitaal en maatschappelijk vastgoed kunnen overall meer en slimmer benut worden en zeker bij de begeleiding van mensen. Daarmee wordt het thema "economie die werkt voor de mensen" concreet. Het samenspel van burgers en sociaal ondernemers en bestaande maatschappelijke organisaties zijn extreem waardevol om sociale inclusie te bereiken.

Betekent ook dat de overheid (op welk niveau dan ook) minder zelf programma's hoeft te ontwikkelen (top down) en meer kan vertrouwen op de transitiekracht van de stad zelf.

Ad. 3 Sociale inclusie. Europees en nationaal beleid. Hoe werkte dat precies? (MACRO)

Dit onderdeel werd gepresenteerd door Tijs Pijls. Hij is managing consultant CINOP, Programmadirecteur NCP NLQF. Zijn betoog ging met name over leren en dan met name door de bril van de overheid (scholen, instanties, Europese invalshoek). Hij gaf in een inleiding over ECF en NLQF, die als doel hebben om een brug tussen onderwijs- en arbeidsmarkt door het niveau van kwalificaties inzichtelijk en vergelijkbaar te maken.

Deze drijfveer om leren en behaalde niveaus inzichtelijk en vergelijkbaar te maken heeft de volgende oorzaken: Er zijn verschillende leeromgevingen, onderwijs vanuit de overheid versus private opleidingen, verder leren mensen ook buiten de schoolmuren en tenslotte heeft de Europese Unie er belang bij om opleidingen en diploma's in de verschillende lidstaten met elkaar te kunnen vergelijken.

Tijs Pijls legde vervolgens het bestaan en de werking van zogenaamde micro-credentials (deelcertificaten) uit. Kortom, relatief nieuwe ontwikkelingen om zogenaamde leerwegaafhankelijk leren, ervaringsleren, informeel leren etc. te kunnen waarderen en ondersteunen.

Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

Deze kennis is ons inziens cruciaal voor met name gemeenschapsgerichte aanpak van "economie die werkt voor de mensen". Op deze manier kan de insteek op micro en meso niveau (vanuit 1 theater of vanuit een netwerk van maatschappelijke organisaties) versterkt worden. Het is natuurlijk niet het enige houvast, of een heilig moeten. Maar het biedt wel een kapstok om het leren en ontwikkelen van iedereen (met welke rugzak dan ook) met ondersteuning van anderen (dus met een sterk informeel gericht). En zo'n kapstok is niet alleen nuttig voor de eigen structuur maar biedt ook mensen die zich ontwikkelen een betere kans in de wereld van de structuur, de diploma's etc.

De werelden van overheid (op alle niveaus) en de werelden van gemeenschappelijke aanpakken van onderaf (commons) moeten elkaar meer leren kennen.

Verder, visies en regelingen op het vlak van leren, ontwikkelen en werken zijn betrekkelijk onbekend bij de doelgroepen zelf, zowel de burgers, de sociaal ondernemers als de maatschappelijke organisaties. Hier is ook werk aan de winkel.

Doe dat dan niet top down. Maar maak gebruik van platformen die er zijn, zoals theaters, inclusief hun kracht om theater en muziek te kunnen maken.