



# Duurzaam werk voor 'schoffelaars'

Gemeente Rijssen-Holten haalt medewerkers sw-bedrijf binnen

**"Schoffelaars" worden ze wel genoemd; zegt Joep Dikmans, branchemanager van sw-bedrijf SOWECO in Almelo. En daarmee duidt Dikmans meteen het grootste obstakel voor de ambitieuze integratie van SOWECO-groenpersoneel in de gemeentelijke dienst Infra & Wijkbeheer: het imago probleem. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en groenprofessionals van de gemeente moeten elkaar gaan aanspreken op en waarderen om hun talenten.**

Auteur: Paul van der Sneppen

Aan werken in het onderhoud van groenvoorzieningen kleeft geen hoge status. Toen medewerkers van de gemeentelijke dienst Infra & Wijkbeheer begin 2014 te horen kregen dat ze moesten gaan samenwerken met mensen uit de sociale werkvoorziening, moest menigeen even slikken. 'Wat zullen ze wel niet van ons denken als ze ons met "die mensen" in één plantsoen zien werken?' was een veelgehoord bezwaar. De groenprofessionals voorzagen een scenario waarin de status van hun vak verder afglijdt in het publieke oog. Dat leverde weerstand op.

## **Ambitieus**

Die weerstand kwam niet als een verrassing. De gemeente Rijssen-Holten is zich ervan bewust dat ze een ambitieuze operatie is aangegaan. Bij de

reorganisatie is een groep van bijna 60 gedetacheerde medewerkers van SOWECO, het sw-bedrijf voor Almelo en omstreken, geïntegreerd in de gemeentelijke dienst. Die dienst bestaat uit een even zo groot aantal geschoolde medewerkers. Beide groepen koesterden vooroordelen ten opzichte van elkaar en ervaren daarnaast sociale stigma's. Het sw-personeel wordt snel voor 'kneusjes' aangezien. 'Als er een druppel regen valt, gaan ze schuilen', wordt wel gezegd. Het gemeentepersoneel wordt door de sw-mensen stiekem weleens van een ambtenarenmentaliteit beticht en zou bovendien al het mooie werk mogen uitvoeren, de krenten uit de pap vissen. Het zijn allemaal vooroordelen die ontkracht moeten worden, wil de samenvoeging van beide groepen slagen.

De gemeente schakelde organisatieadviesbureau Extend in om het hele plan tot integratie van SOWECO-medewerkers in de eigen organisatie door te lichten. Met subsidie van het Europees Sociaal Fonds (ESF) heeft Extend een bedrijfsscan van de gemeente uitgevoerd. Het doel van de scan is om de organisatie langs de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) te leggen, met het oog op het creëren van duurzame arbeid voor de onderkant van de arbeidsmarkt.

## **Werkcultuur**

'We kwamen al snel tot de conclusie dat voor de beoogde organisatieverandering bij de dienst Infra & Wijkbeheer een heel nieuwe werkcultuur ontwikkeld moet worden', vertelt Anneke Scheurink van Extend daarover. 'Er moet een bedrijfscultuur



4 min. leestijd

geschapen worden waarin regulier personeel en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op basis van onderling respect en vertrouwen met elkaar kunnen samenwerken.'

Om dat te realiseren, is een aantal workshops en trainingen ingezet voor alle personeelsleden van de dienst. Het belangrijkste doel van die interventies is om de deelnemers te leren naar elkaar te kijken als mensen met talenten. 'Veel mensen zijn gewend om vooral naar de beperkingen van een ander te kijken, of om een oordeel over iemand te hebben op basis van ongefundeerde aannames', zegt Dikmans. 'Dat is heel menselijk, niet ongewoon dus. Maar voor het succes van deze reorganisatie is het belangrijk om dat patroon op de werkvloer te doorbreken.'

### Kneusjes

Bovendien houdt het beeld van de voormalige SOWECO-medewerkers als maatschappelijke 'kneusjes' in de dagelijkse werkelijkheid niet lang stand, volgens Dikmans. Daarvoor zijn de indicaties waarmee de medewerkers in het

**'We leren onze mensen verder dan elkaars beperkingen te kijken. Talenten staan centraal'**



Joep Dikmans

sw-werk zijn terechtgekomen veel te divers. Sommigen hebben een verstandelijke beperking, maar er zijn ook medewerkers met heel andere indicaties die geen enkele invloed hebben op hun verstandelijke vermogens. Zo zijn er medewerkers met psychische of sociale problematiek of een lichamelijk gebrek. 'Indicatie of niet, ik zou iemand die consequent goed werk aflevert niet graag een kneus noemen. Ik heb een personeelslid van de plantsoendienst ooit neerbuigend horen doen over een nieuwe collega van SOWECO, terwijl ik weet dat die laatste veel nauwkeuriger werkt dan de klager in kwestie. Op zo'n moment zie je vooroordelen aan het werk. Dat is de cultuur die we hier ombuigen naar een werkcultuur waarin erkenning is voor wat mensen kunnen, zodat ze niet langer beoordeeld worden op basis van hun beperking of andere vooroordelen.'

De inspanningen die dat moeten bewerkstelligen, lijken vruchten af te werpen. Inmiddels werken de twee groepen al een jaar goed samen. Daaraan zijn echter talloze trainingen en workshops voor het personeel voorafgegaan. 'We zijn begonnen met draagvlak creëren voor de hele verandering. Dat is erg belangrijk', vertelt Scheurink. 'Dat draagvlak hebben we onder meer gecreëerd door simpelweg uit te leggen wat het doel is van de samenvoeging. De gemeente wil mensen met afstand tot de arbeidsmarkt graag duurzaam werk verschaffen, meer zekerheid en rust, dus. Dat is een universele behoefte waarin iedereen zichzelf herkent; dat begrijpt iedereen.' Maar ook meer abstracte onderwerpen zijn niet geschuwd. 'We hebben ook precies uitgelegd wat gesubsidieerde arbeid is, wie het betaalt, wat het doel ervan is en welk maatschappelijk belang het dient. Zo hebben we de basis gelegd voor onderling begrip.'



Anneke Scheurink

## AKTUEEL

**'We hebben precies uitgelegd wat gesubsidieerde arbeid is en waarom het belangrijk is'**

### Imago

Een belangrijk thema in de aanloop naar de samenvoeging is het imago van het werk. Mensen die in plantsoenen werken, genieten in de publieke perceptie geen hoge beroepsstatus. Daar zijn ze zich vaak pijnlijk van bewust en dat is dan ook een bron van weerstand tegen de samenwerking met sw-mensen. 'Juist daarom is het belangrijk om mensen in hun eigen kracht te zetten', vindt Dikmans. 'Ze moeten op de eerste plaats plezier putten uit hun werk. Waardering speelt daarin een sleutelrol. Door onze mensen te waarderen en te leren om ook tegenover elkaar waardering uit te spreken, zorgen we dat ze zich sterk en trots voelen. Daardoor komen ze naar buiten toe, ten opzichte van de burger, professioneel en gemotiveerd over. Zo veranderen we op termijn ook de wijze waarop de burger naar onze mensen kijkt.' Een belangrijke rol in de uitstraling van de groenmedewerkers speelt ook de werkkleding die de mannen dragen en het gereedschap waarmee ze werken. Bij de samenvoeging heeft de gemeente iedereen voorzien van nieuw rijdend materieel, nieuwe werkkleding en nieuw gereedschap. Iedereen hult zich nu in de kleuren van de gemeente. 'Daar waren ze heel gelukkig mee, heb ik gemerkt. Die professionele uitstraling zet de medewerkers ook stevig neer ten opzichte van de burger en zorgt dat ze er niet alleen als een professioneel team uitzien, maar ook zo opereren.'

### Prestatie

Of de samenvoeging definitief een geslaagde operatie is geweest, zal de tijd leren. Een bedrijfs-cultuur verander je niet van de ene op de andere dag. Wel lijkt de gemeente Rijssen-Holten er alvast in geslaagd om vijftig gedetacheerde sw-medewerkers arbeidsrechtelijk een duurzamere positie te verschaffen in de eigen organisatie.



Be social

Scan of ga naar:

<http://www.Stad+Groen.nl/artikel.asp?id=41-5989>