

ANNIE KUSTERS VAN AMC POINT OVER SOCIAL RETURN IN DE SCHOONMAAK

“KWESTIE VAN JUISTE BEGELEIDING EN AANDACHT”

Toen de overheid op 1 januari 2015 de Participatiewet in werking stelde was AMC Groep uit Wijchen er al twee jaar mee bezig. In 2013 richtte het bedrijf namelijk AMC Point op. Doel: zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpen een rol te spelen op de reguliere arbeidsmarkt. Daarbij is wat iemand kan - niet wat iemand op afstand zet - het uitgangspunt. Annie Kusters is manager AMC Point.



18 De Participatiewet en Social Return on Investment (SROI) zijn in 2019 ingeburgerde begrippen; bedrijven geven hun MVO-beleid concreet invulling door mensen die niet zo gemakkelijk aan het werk komen een passende werkplek te bieden. Dat wil niet zeggen dat de doelstelling voor bedrijven en instellingen (5% van de loonsom investeren in SROI) wordt gehaald. Zelfs verre van. Dat heeft voor een deel met onwil te maken, maar vooral koudwatervrees speelt een rol. Hoe vul je die SROI in? Welke gevolgen heeft dat voor je organisatie en legt SROI geen onevenredig beslag op je processen? Annie Kusters heeft daar een duidelijk antwoord op: “Met de juiste begeleiding en aandacht is veel mogelijk. Schep de juiste verwachtingen en zorg voor begeleiding door een reguliere kracht, dan is 5% gemakkelijk te halen. Het probleem zit aan de aanbodzijde. Gemeenten en SW-bedrijven bieden niet genoeg kandidaten aan die voldoende zijn gemotiveerd.”

KLEIN GESTART

AMC Groep biedt met 550 medewerkers een groot scala aan facilitaire diensten in Midden- en Zuid-Nederland. De dienstverlening bestaat uit (specialistische) schoonmaak, bedrijfs catering, gevelrenovatie, vloeronderhoud en glasbewassing voor zeer uiteenlopende klanten. In 2017 werd AMC Groep onderdeel van ICS Groep uit Eindhoven, een bedrijf dat landelijk facilitaire diensten levert. Kusters is al jaren manager

AMC Point. “Ik ben begonnen in de operatie. Ik kwam in deze tak van sport terecht toen AMC samenging werken met een Sociale Werkplaats en vanaf dat moment ging het balletje voor ons rollen en werd AMC Point opgericht. We zijn klein begonnen. We deden bijvoorbeeld de reguliere schoonmaak voor Stichting Dichterbij en toen kwam de vraag wat we vanuit de dagbesteding voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zouden kunnen doen. De trigger was iemand van dagbesteding die een simpele opmerking maakte: ‘Ik wil ook zo’n schoonmaakschort’. Zouden zij geen rol kunnen spelen in het reguliere schoonmaakwerk? Daar zijn we toen voorzichtig mee begonnen, eenvoudige werkzaamheden, veel structuur, vaste begeleiding en dat liep als een tierelier. Voor ons als bedrijf, maar vooral ook voor de doelgroep zelf. De jongedame die ooit die opmerking maakte, loopt nog altijd met veel plezier bij ons in de schoonmaakbranche rond.”

DE VOLGENDE STAP

AMC Point richt zich nu op verschillende doelgroepen. “Niet alleen mensen uit de dagbesteding van Dichterbij, maar ook Wajongers, asielzoekers en we zoeken steeds vaker samenwerking met gemeenten. Bijvoorbeeld door mensen die al jaren uit het arbeidsproces zijn verdwenen langzaam weer arbeidsvaardigheden bij te brengen en hen zo op weg te helpen naar een reguliere baan. Dat is altijd de inzet, op zoek

“UITERAARD IS SROI MAATWERK, WANT JE BENT STERK AFHANKELIJK VAN FACTOREN ALS DE AARD VAN DE ‘BEPERKING’, HET WERK EN DE WERKPLEK”



naar regulier werk, in ons geval dus een activiteit in de schoonmaakbranche of een van de andere facilitaire diensten die we bieden. Uiteraard is dat maatwerk, want je bent sterk afhankelijk van factoren als de aard van de 'beperking', het werk en de werkplek. Inmiddels weten we dat we met de inzet van de doelgroep en de juiste begeleiding ver kunnen komen."

PROEFPLAATSINGEN

Een traject begint altijd met een proefplaatsing. Kusters: "Omdat we willen zien wat voor vlees we in de kuip hebben. We hebben onze eigen opleidingen met deelcertificaten ontwikkeld. De opleiding vindt op de werkvloer plaats door professionele begeleiders en leercoaches. We bieden altijd een veilige en vertrouwde werk- en leeromgeving. Een geslaagd traject is afhankelijk van vele factoren, maar niet in de laatste plaats van de gegadigde zelf. Je hebt te maken met factoren als motivatie en ook leercapaciteit. Iemand moet een instructie kunnen begrijpen en vervolgens uitvoeren. Geduld is een schone zaak, maar opleiden tot volwaardig schoonmaker of medewerker bedrijfs catering lukt niet altijd. Die conclusie moet je op een bepaald moment durven trekken. Lukt het wel, dan volgt een eerste contract en een zoektocht naar een reguliere plek. Dat is vaak een hoogtepunt. Je ziet mensen in zo'n traject groeien, ze krijgen steeds meer zelfvertrouwen en het gevoel dat ze er maatschappelijk bij horen. Dat merk je, dat zie je en dat geeft enorm veel voldoening. Ik vind dit werk ook de mooiste tak van sport, ik geniet er elke dag van." En het gaat goed met AMC Point. "We sturen met een vaste groep van negen zo'n veertig medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan."

IMAGO

AMC Groep heeft onlangs de Trede 2 op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) behaald. PSO is een door TNO ontwikkeld meetinstrument dat sociaal ondernemen binnen organisaties zichtbaar maakt. "Dat is voor ons natuurlijk een mooi uithangbord. We laten er mee zien dat we echt serieus met SROI bezig zijn." AMC Point is actief in de regio Zuid-Gelderland, Noord-Limburg en Oost-Brabant. "We werken nauw samen met onder andere Stichting Dichterbij, Driestroom Werkplein en regionale werkbedrijven. Contacten met gemeenten zijn voor ons ook belangrijk, omdat ze een belangrijke rol kunnen spelen in het aanbrengen van kandidaten. We merken dat ook het bedrijfsleven zich steeds vaker openstelt om met SROI aan de slag te gaan. Dat is een vertrouwenskwes- tie en dan helpt het als je succesvolle trajecten kunt laten zien. We moeten nog steeds bewijzen dat het goed gaat en dat er met maatwerk en de juiste begeleiding veel mogelijk is. Bedrijven merken ook steeds vaker dat een traject meerwaarde biedt. Het voegt iets aan hun imago van een prettig en sociaal bedrijf." Toch heeft Kusters ook zorgen. "Vooraf omdat we onvoldoende kandidaten voor een opleidingstraject in de schoonmaakbranche krijgen aangeleverd. Het vak heeft - geheel ten onrechte - een negatief imago. Het heeft zich de afgelopen decennia tot een echt vak ontwikkeld waarin medewerkers de waardering krijgen die ze verdienen. Dat moet beter zichtbaar worden, daar ligt voor ons nog een taak."

www.amcgroep.nl

