



THE COLOUR KITCHEN EN UTRECHTSE INCLUSIE COALITIE

“SAMEN ONGEKEND TALENT ONTSLUITEN”

Om uiteenlopende redenen staan ruim een miljoen mensen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. Initiatieven om deze groep naar een baan te begeleiden, bundelen de krachten in de Utrechtse Inclusie Coalitie. Samen kunnen zij kandidaten meer perspectief bieden. Naast persoonlijke impact staat daarbij het maatschappelijk rendement centraal. Kwartiermaker Bartel Geleijnse (The Colour Kitchen): “We kunnen het ons niet veroorloven om talent verloren te laten gaan.”

Nederland kent een groot personeelstekort in steeds meer sectoren. Tegelijkertijd kost het velen moeite om hun plek te vinden op de arbeidsmarkt. “Er zitten ruim een miljoen mensen thuis, vaak met onbenut arbeidspotentieel,” zegt Bartel Geleijnse, samen met Arne Flantua eigenaar van The Colour Kitchen. “Het systeem is er niet op ingericht deze groep te begeleiden van bank naar baan.”

IN DE GOEDE RICHTING

The Colour Kitchen slaagt daar wel in. “Al sinds 2008, toen nog niemand sprak over sociaal of inclusief ondernemen. Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt worden bij ons zowel vakinhoudelijk als sociaal intensief begeleid. We geven ze een zetje in de goede richting door een combinatie van leren en werken in een professionele horeca- en cateringomgeving.”

TALENT ONTWIKKELEN

Dat doet The Colour Kitchen op locaties als het Stadskantoor van de Gemeente Utrecht, bij ProRail, Rabobank en de landelijke

cateraar Compass Group. “Stuk voor stuk organisaties die zich inzetten voor de ontwikkeling van talent. Elke locatie kent een mix van leeftijden, religies, mannen en vrouwen. Deze deelnemers doen er basiskennis en -vaardigheden op. Als de leerperiode van een jaar erop zit, volgt een examen. 80% slaagt, 60% stroomt duurzaam uit naar een reguliere baan.”

DEELNEMERS UTRECHTSE INCLUSIE COALITIE

- Sociale werkgevers: Compass Group, U-Stal, Specialisterren, Vebego
- Sociale impact ondernemers: UW, Maximus, The Colour Kitchen, FC Utrecht, i-did
- Kennisinstituten: Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht, PwC
- Maatschappelijke investeerders: City Deal Impact Ondernemen
 - Gemeente Utrecht:
 - Kernteam Sociaal Ondernemen

REMMENDE VOORSPRONG

De weg naar deze resultaten verliep met vallen en opstaan. “Het heeft jaren gekost om tot een duurzaam businessmodel te komen,” zegt Geleijnse. “Tegenwind zorgde zelfs voor een faillissement maar het is gelukt om een doorstart te maken. Er was zeker sprake van een remmende voorsprong; veel hebben we in de praktijk moeten ervaren én oplossen.”

ZICHTBAAR EN OMARMBAAAR

Met resultaat, want The Colour Kitchen wordt gezien als succesvol voorbeeld van inclusief ondernemen. “Naast professionaliteit draait het daarbij om betrokkenheid en echtheid. Mensen voelen dat, zowel kandidaten als zakelijke partners. Belangrijk is ook dat onze kandidaten niet achter de schermen werken maar juist zichtbaar zijn. Bijvoorbeeld door een bedrijfsrestaurant met zelfbediening weer te bemensen, en zo service en de persoonlijke factor toe te voegen. Hiermee maken we inclusieve inspanningen omarmbaar; mensen worden niet alleen beoordeeld op hun output.”

PARTNERSHIP MET COMPASS

The Colour Kitchen gebruikte de coronaperiode om het bedrijfsmodel te perfectioneren. “In 2021 is gekozen voor een exclusief partnership met de Compass Group, wereldwijd marktleider in catering en ondersteunende diensten. Zij maken in hun personeelsbestand ruimte voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt die door The Colour Kitchen zijn opgeleid. Niet alleen binnen de eigen organisatie, ook voor klanten wil Compass bijdragen aan een betere maatschappij. Onze samenwerking past daar naadloos in.”

BAANGARANTIE

De krappe arbeidsmarkt versterkt de waarde van dit partnership. “Compass heeft een groot aantal locaties en structureel veel vacatures. Hierdoor kunnen we baangarantie bieden voor onze kandidaten die het traject met succes afronden. De overeenkomst loopt vijf jaar dus de continuïteit is gewaarborgd.” Met deze samenwerking vergroot The Colour Kitchen haar impact. “We kunnen ons concentreren op de ketenaanpak van startlocaties naar duurzame uitstroom. En zo de expertise bij het inclusief maken van bedrijfsleven en maatschappij breder inzetten. Verder is het vertrouwen van een professioneel concern als Compass zowel een erkenning als een kwaliteitsstempel.”

OVERDRAAGBARE SYSTEMATIEK

The Colour Kitchen deelt haar kennis en ervaringen graag. “In de horeca zijn structuur en regelmaat allesbehalve vanzelfsprekend. Als het lukt om daar een inclusief model te realiseren dan kan die aanpak op veel plaatsen van waarde zijn. Onze systematiek is overdraagbaar.”

Het maakt Geleijnse tot een logische kwartiermaker van de Utrechtse Inclusie Coalitie. “De gemeente telt meerdere initiatieven op het gebied van inclusief ondernemen. Met elkaar richten we ons op dezelfde krappe instroom en worstelen met het verdienmodel. Bij deze versnippering is niemand gebaat; zeker de instromers niet.”

KOPGROEP

Gesprekken met initiatieven en stakeholders resulteerden in een samenwerking waarbij ieders expertise optimaal wordt benut. De partijen die nu zijn aangesloten bij de Utrechtse Inclusie Coalitie vormen een kopgroep (zie kader). “Samen hebben we de keten van instroom naar uitstroom in stappen opgedeeld. Daarbij hebben partners vooral een rol in de fase waarin zij uitblinken. Door ieders sterke punten in samenhang in te zetten, neemt de collectieve kracht toe. In de toekomst zullen meer partijen aansluiten.”

MAATWERK

De coalitie begint met een pilot van 25 kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt. “Via een assessment wordt duidelijk of en waar ze kunnen instromen. Vervolgens start een ontwikkel- en opleidingsprogramma. Daarbij is sprake van maatwerk, rekening houdend met iemands eigenschappen en tempo. Sommigen zullen sneller gaan, anderen hebben meer tijd nodig.” Deelnemers functioneren in een echte werkomgeving waar ze samenwerken en leren omgaan met verwachtingen. “Bij The Colour Kitchen is een werkplek contactintensief, bij i-did zijn er juist minder prikkels. Zo kiezen we voor iedereen de optimale locatie. Als gaandeweg een andere werkplek meer passend lijkt, kan de kandidaat tussentijds switchen.”

VERTROUWEN VEREIST

Geleijnse is enthousiast over de Utrechtse samenwerking. “De gezamenlijke aanpak vereist wederzijds vertrouwen. Niet alle punten en komma's zijn vastgelegd; al doende wordt de werkwijze verder verbeterd. Daar moet ook ruimte voor zijn en daarom kiezen we bewust nog niet voor sectoren met de grootste tekorten. Door de dagelijkse hectiek is een zorgvuldige verbetering van de aanpak daar lastiger te realiseren, verwachten wij. Kwaliteit gaat nu voor kwantiteit, waarbij het model wel opschaalbaar is.”

UITGESTELD RENDEMENT

Bij de activatie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt staat vaak een kostenbenadering centraal. “Met de nieuwe coalitie benaderen we inclusiviteit niet als kostenpost maar als een maatschappelijke investering met uitgesteld rendement. Daarom meten Hogeschool en Universiteit Utrecht de impact, zowel individueel als in de gehele keten. Accountant PwC is aangehaakt om de besparingscase te valideren. Daarmee kunnen we het maatschappelijke rendement onderbouwen, als basis voor financiering van de gezamenlijke aanpak.”

EMOTIONELE EXAMENBORRELS

Als mensen zich ontwikkelen en daardoor deel kunnen nemen aan het arbeidsproces heeft dat een enorme impact. “Niet alleen op de kandidaten zelf, ook voor hun omgeving: ouders, partners, vrienden. Dat ervaren we telkens weer bij de examenborrels van The Colour Kitchen; de vreugde, de emoties als het lukt om iemands talent voor de toekomst te ontsluiten.” Er zijn steeds meer voorbeelden van mensen die na een succesvol traject mooie carrièrestappen zetten in de horeca of een ander vak. “Gaaf voor deze mensen, maar ook voor de samenleving,” benadrukt Geleijnse. “Want we kunnen het ons als maatschappij simpelweg niet veroorloven om talent verloren te laten gaan.”



Foto: Marina Kemp