

Jaarverslag van de Stichting daarna 2017

Stichting daarna is een brug tussen werkgever en de (jonge) werknemer met een Niet Aangeboren Hersenletsel. Mensen die een steun in de rug verdienen omdat ze plotseling getroffen zijn door een hersenletsel waardoor dromen en vooruitzichten op een opleiding en loopbaan in één klap verdwenen zijn. Ze moeten een nieuwe weg zoeken om wat eerst nog vaak eenvoudig leek, een opleiding en daarna een baan, ingewikkelder is geworden.

De ontbijtsessie

In 2017 heeft de stichting daarna ook haar grote activiteit gericht op werknemers door middel van een ontbijtsessie.

Elk jaar vragen we organisaties en werkgevers voor een ontbijtsessie bij elkaar te komen (30 verschillende organisaties/bedrijven en 49 deelnemers aan de bijeenkomst) en in 2017 presenteerden we een zeer interessante ontwikkeling en oplossing voor bedrijven om werk te koppelen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, het MVO beleid vorm te geven en dat te doen met een nieuwe vorm van coöperatie.

De kern van het programma is dat we werkgevers een tool aanreiken om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en specifiek de mensen met een hersenletsel in te huren zonder grote financieel risico.

De bijeenkomst werd ingeleid door Erik de Ridder wethouder te Tilburg waarna een aantal experts zoals Gertjan van Rossum over ervaringen over samenwerking in een coöperatie waarbij informatie wordt gedeeld over de start (enthousiasme en bouwen) maar ook over de moeilijkere fase wanneer partijen (dreigen) af te haken en de invloed daarvan op de coöperatie en haar voortbestaan.

Tjeerd Talen ging in bepaalde vormen van samenwerkingsverbanden en tips en tricks Kees van Bohemen gaf ons vanuit zijn enorme ervaring met coöperaties een steuntje in de rug voor de aanpak van het thema door de stichting daarna.

Mensen dienen in de moderne samenleving nog steeds voldoende werk en dus inkomen kunnen verwerven. De uitdaging is om het verlies aan zekerheden als gevolg van flexibilisering of een afstand tot de arbeidsmarkt te 'beperken'.

De moderne samenleving is een participatiesamenleving waarin iedereen naar vermogen dient bij te dragen. Deze samenleving biedt perspectieven maar vraagt meer van de zelfstandigheid van mensen. Door hun krachten te bundelen kunnen zij de bedreigingen van deze toekomstige arbeidsmarkt beter keren: zij vormen een gemeenschappelijk netwerk. Dit netwerk is als het ware het platform waar vakkrachten en arbeidskrachten hun talenten, kennis, vaardigheden bundelen en zakelijke belangen laten behartigen. Samenwerken met een gemeenschappelijke solidariteit in de diverse beroepsgroepen en regionale netwerken. Het doel is om op de moderne arbeidsmarkt voldoende werk te verkrijgen voor iedereen en zeker voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt waaronder mensen met NAH binnen het netwerk.

Het doel is om mensen zelfstandig te laten werken waardoor er een professionele samenhang ontstaat.

Het gemeenschappelijk netwerk als tool wordt vormgegeven in een coöperatieve vereniging.

Er wordt een alternatief geboden indien zij de stap naar een volwaardig ondernemerschap of de reguliere arbeidsmarkt niet kunnen maken. Zij treden toe tot een netwerk van gelijkgestemden. Mensen zijn bereid te veranderen, het netwerk helpt hen en zij worden daarbij ondersteund. De coöperatieve vereniging is het platform voor dat netwerk. Hier liggen ook de kansen voor het MKB; bedrijven kunnen beter inspelen op acuut oplopende personeelsbehoefte zonder de eventuele risico's van vast dienstverband te voorkomen.

Door middel van de nieuwe samenwerkingsverbanden creëren we voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dus ook voor NAH een flexibiliteit en creativiteit in een leven lang leren.

De toegevoegde waarde van de coöperatieve vereniging is het platform, waarmee de leden samen vormgeven aan praktische ondersteuning op het gebied van ondernemerschap binnen de veranderende (flexibele) arbeidsmarkt. Zij delen vaktechnische kennis, bouwen een gezamenlijk netwerk op, identificeren en benutten kansen. Kansen voor de coöperaties, voor het individuele lid (ondernemer) en voor de opdrachtgevers.

Door het oprichten van twee coöperaties "Doen" en Coöperatie "BAAN" wordt er een nieuw platform geboden waar vakkrachten en mensen met nah hun talenten, kennis en vaardigheden kunnen delen, verrijken en borgen. De deelnemers aan de coöperaties starten als zelfstandige ondernemers en zijn hierdoor mede-eigenaar van de coöperatie. Hiermee wordt een belangrijke bijdrage geleverd in een zelf onderhoudende flexibele schil van vakkrachten voor de deelnemende bedrijven. Het model van de coöperatie is zo ingericht (voldoende aantal leden) dat het zich na de oprichtfase door ontwikkelt als een zelfstandige organisatie die zichzelf terugverdiend hetgeen als een innovatie kan worden beschouwd.

De ontbijtsessie werd mogelijk gemaakt door de Rabobank Tilburg e.o. die naast een financiële bijdrage ook de ruimte voor de bijeenkomst ter beschikking stelde.

De daarnah Award

Met het uitreiken van haar jaarlijkse award(aanmoedigingsprijs) wil de stichting daarnah een werkgever met name stimuleren, ruggensteun geven en belonen als Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen op het gebied van het aspect "mens". Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, MVO, is geen product, of een label of keurmerk wat je opplakt. MVO is de balans in een onderneming tussen mens, milieu en winst. MVO is dus een bewustwordingsproces. Het bestuur heeft een aantal criteria opgesteld die direct of indirect van invloed zijn op de maatschappelijke meerwaarde van de onderneming.

De stichting heeft het aspect "mens" als het belangrijkste facet in de beoordeling meegenomen met name de rol van mensen die met een Niet Aangeboren Hersenletsel of hersenletsel in de onderneming innemen.

De genomineerden voor de award van 2017 waren:

Adpak bv is een beschermende werkervaringsomgeving waarbij de mens centraal staat en door maatwerk ingerichte begeleidingsstructuur worden ondersteund.

PEKAGO Covering technology. Het mvo beleid van PEKAGO is nog pril maar toont, vanwege de hoogwaardige technologieën binnen het bedrijf, lef om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

Partijhandel Tilburg. Partijhandel heeft zich op eigen wijze stevig ingezet met daarbij grote betrokkenheid voor zijn medewerkers om allerlei zaken voor hun te regelen. Mvo vanuit het hart.

CZ-groep. De maatschappelijke rol die de CZ-groep vervult maakt het mvo beleid onlosmakelijk met wat ze doen. Men doet het niet voor het quotum maar voor de levensloop van de mens met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Zwekars bestrating. De drijfveer van het bedrijf is om jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt te helpen is, dat je mensen niet zomaar aan de zijlijn moet laten staan. Deze vijf genomineerde instellingen/bedrijven zijn volgens het bestuur van de stichting daarnaast allemaal mvo-kampioenen die heel veel doen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt!

De stichting heeft de Daarnah Award “Werkgever zonder beperking” 2017 met veel genoegen uitgereikt aan de CZ-groep.

Uit het juryrapport:

De CZ-groep heeft het mvo (maatschappelijk verantwoord ondernemen) als stevig onderdeel van de kernactiviteiten gepositioneerd. Het mvo is onlosmakelijk verbonden met alles wat CZ-groep doet.

CZ-groep heeft de publieke opdracht om zorg goed, betaalbaar en toegankelijk te houden. Niet alleen voor de generaties van vandaag maar ook voor die van morgen.

De maatschappelijke rol die ze als private organisatie vervult, maakt dat mvo onlosmakelijk verbonden is met alles wat CZ-groep doet. Dat is terug te zien in de verwevenheid van mvo in de strategie.

CZ-groep heeft specifiek voor mensen met hersenletsel werk vrijgemaakt en heeft aantoonbaar lef getoond door het plaatsen van mensen met hersenletsel binnen hun organisatie.

Met het aanstellen van een speciale werknemer voor ondersteuning laat CZ zien dat ze mensen met hersenletsel volwaardig inzet en de CZ-groep verdient daarvoor de Daarnah Award 2017.

De criteria voor de Award zijn in 2016 vastgesteld en dienen als basis voor de nominaties en de toekenning van de Award.

De criteria zijn:

-In het kader van sociale innovatie stelt het bedrijf of de instelling het personeel en daar binnen de mens centraal in het personeelsbeleid, relatie met partners, klanten en leveranciers en de rol die mensen met hersenletsel daarbij in de onderneming innemen;

-Het bedrijf of de instelling heeft personeelsleden met hersenletsel in dienst;

-Het bedrijf of de instelling heeft specifiek voor mensen met hersenletsel werk vrijgemaakt;

-Het bedrijf of de instelling heeft aantoonbaar lef getoond voor het plaatsen van mensen met hersenletsel maar heeft ook de moed om voor de betreffende werknemer grenzen te stellen aan zijn of haar ambitie;

- Met het aanstellen van een secondant voor ondersteuning van de mens met hersenletsel, laat het bedrijf of instelling zien dat het inlevingsvermogen voor de mens met hersenletsel heeft;
- Het bedrijf of de instelling levert maatwerk om daarmee de werknemer met hersenletsel maximaal te kunnen laten presteren en daarmee een toegevoegde waarde voor het bedrijf of de instelling te zijn;
- Het bedrijf of de instelling is in staat om werk "naar de mens te brengen" met maatwerk in een specifiek functieprofiel;
- De werkgever accepteert de beperkingen van een werknemer met hersenletsel maar staat open voor groei in de functie op basis van mogelijkheden;

De website van de stichting daarna is door Spirit2Work verder uitgewerkt en gemoderniseerd en er is voor de stichting in samenwerking met Sprit2work een actieplan opgezet en toegepast voor het gebruiken van sociale-media.

De stichting heeft niet deelgenomen aan de Beursvloer 2017 in Tilburg.

De stichting heeft mede in samenwerking met Spirit2Work diverse gesprekken gevoerd met werkgevers om te bezien of er mensen met NAH in dienst genomen kunnen worden.

De stichting daarna heeft aansluiting gezocht bij diverse organisaties waaronder Onbeperkt aan de slag, Onbegrensd Talent, BOB en NAHUIS. De stichting daarna heeft zich ingezet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en zal deze acties voortzetten in 2018.

Project BAAN

In 2016 is gestart met een initiatief om voor nah-ers een BAAN-plan beschikbaar te stellen. Dit is een "tool" die het makkelijker moet maken de kansen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen en te vergroten om mensen met een hersenletsel te ondersteunen bij het vinden van een betaalde reguliere baan en om werkgevers te ontzorgen. Het eerste plan daarvoor heeft geleid tot een uitnodiging van SVLG om een uitgebreid voorstel in te dienen dat voor subsidie in aanmerking komt. Deze activiteit heeft een vervolg gekregen in 2017.

Het projectvoorstel gebaseerd op het model van een coöperatie is door SVLG goed ontvangen en we zijn uitgenodigd om een projectplan te gaan schrijven hetgeen voor 1 juli 2017 moest worden opgeleverd inclusief een elevatorpitch.

Pauwer is de penvoerder en Ben van Huijgenvoort is de procesmanager.

Op 18 april 2017 werd gestart met het maken van het projectplan.

Opleveren van het plan van aanpak stichting SVLG is uitgesteld dit i.v.m. vooronderzoek (juridisch, noodzakelijkheid en risico's) ten aanzien van het gebruik van een coöperatie als innovatief experiment.

In de tussentijd zijn er diverse interviews gehouden met experts.

Vanuit een tussentijdse rapportage van die interviews blijkt dat het met succes toeleiden naar en het behouden van mensen met nah (al dan niet m.b.v. een coöperatie) op de arbeidsmarkt een stevig risico oplevert.

Het voorstel is om dit risico te verkleinen door het ontwikkelen van een diagnostische tool en deze tool te toetsen in een virtuele leeromgeving.

Het bestuur van SVLG is hierover ingelicht en er is een bijeenkomst worden georganiseerd over de voortschrijdende inzichten mbt de diagnostische tool en het hierdoor mogelijke herontwerp van het plan Baan

Er zal tevens worden bekeken wat in het herziene plan de rol gaat worden voor de stichting daarna want de mogelijkheid bestaat dat na de expiratie van het project een en ander wordt voortgezet door middel van een coöperatie.

Projectvoorstel wordt opgeleverd in februari 2018.

Project DOEN

Het coöperatiemodel DOEN is gereed om te starten. Alle documenten zijn klaar en zullen nogmaals door een jurist getoetst worden.

Of de coöperatie een thema is voor het activiteitenplan 2018 van de stichting daarna wordt nog gezien.

Project PARAPLU

In januari 2017 is er verslag gedaan aan het bestuur over de ontwikkelingen van het project PARAPLU met de vraag of we als bestuur willen participeren in dit project

Het bestuur heeft besloten om met het project niet verder te gaan alleen als er aanleiding toe is. Er is een bericht hierover naar Arno Linkels gestuurd.

Het bestuur van de stichting daarna heeft voor de eerste keer meegedaan aan de Rabobank Clubkas Campagne

De subsidie die wordt verkregen vanuit de Rabobank Clubkas Campagne wordt ingezet voor de hoofdactiviteit van de stichting daarna. Vanaf 3 oktober kon er gestemd worden en diverse leden van ons bestuur gaan zich hiervoor ook aanmelden als lid van de bank!

Tijdens de stemperiode heeft Stichting Daarna 15 stemmen ontvangen. Dit is goed voor een bijdrage van € 135,82. Vóór 31 januari 2018 wordt dit bedrag uitgekeerd op rekening van de stichting daarna.

In 2017 heeft Peter Sprinkhuizen het voorzitterschap overgedragen aan Frans de Loos.

De samenstelling en functies van het bestuur van de stichting daarna in 2017:

Frans de Loos, voorzitter

Peter Sprinkhuizen, vice voorzitter en secretaris

Henk van Tilborg, penningmeester

Harrie de Loos, lid

Peter Brouwers, lid