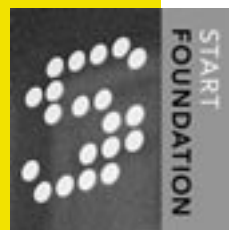


2004



WERKWO ORDELIJK



5 OPVATTINGEN **OVER** WERKEN, VERANTWOORDEN,
CONFRONTEREN, GEVEN **EN** INVESTEREN

JAARVERSLAG

INHOUDSOPGAVE

Werkwoordelijk

Voorwoord	1
Godfried Engbersen - Werken	4
Harry	8
Saskia Stuiveling - Verantwoorden	10
Joyce	14
Prem Radhakishun - Confronteren	16
Rob	20
Esther Jacobs - Geven	22
Ralf, Rosina, Janosch, Ron, Philip, Julius	26
Sarriel Taus en Coen Alewijnse - Investeren	28
Mathilda	30

Jaaroverzicht 2004

Inleiding	34
Afnemers	35
Euro's	38
Balans	40
In eigen huis (sociaal jaarverslag)	42
In de maatschappij	43
Nieuwe projecten 2004	49

VOORWOORDELIJK

Vorig jaar presenteerden we ons jaarverslag op een andere manier. Het verslag bestond vooral uit een vijftal inhoudelijke beschouwingen onder de titel 'Werkwoordelijk'. De jaarcijfers kwamen pas aan het einde. Dat leverde zoveel positieve reacties op, dat we die vorm ook dit jaar weer hebben gekozen.

Natuurlijk zijn de feiten en cijfers van belang, maar wie daar in geïnteresseerd is kan ook op andere manieren terecht. Onze website houdt elke belangstellende ongeveer dagelijks op de hoogte van alle ontwikkelingen. En dan is er ook nog ons S-magazine dat tweemaal per jaar verschijnt. We informeren dus doorlopend en dat biedt ons de mogelijkheid om eenmaal per jaar wat meer beschouwend te kijken naar ons werkveld.

Bij voorkeur door anderen, want dat verruimt het blikveld. Vorig jaar betoogde bisschop Muskens in ons jaarverslag dat arbeid een mensenrecht is. Paul de Beer nam stelling tegen de opvatting dat als de economie maar aantrekt, ook kansarme groepen wel aan het werk komen. Theo Schuyt beweerde dat de meest interessante experimenten voortkomen uit de combinatie van ongelijke polen. En wat te denken van de Amerikaan Jed Emerson die fondsen oproept om op alle mogelijke manieren te zoeken naar de creatie van maatschappelijke waarde. Het was geen simpele kost, maar juist dat was de kracht.*

Dit jaar zijn we trots dat we wederom een aantal smaakmakers bereid gevonden hebben een bijdrage te leveren. Professor Godfried Engbersen publiceert een essay. Saskia Stuiveling, president van de Rekenkamer, een column. De initiatiefnemers van Fifteen Amsterdam richten zich in een open brief tot collega-ondernemers en Prem Radhakishun, de tegendraadse advocaat en tv presentator werd ditmaal zelf geïnterviewd. En Esther Jacobs, oprichtster van de donateursvereniging en 'luis in de pels' van goede doelen land reageert op een vijftal stellingen.

Onze opvatting dat fondsen zoals wij minder altruïstisch te werk moeten gaan en onze bijdrage moeten zien als een investering waarop een (sociaal) rendement behaald moet worden, vindt intussen steeds meer weerklank. Hoe dat precies moet? Daarvoor bestaat geen kant-en-klaar recept. Maar een wat bredere kijk op zaken als investeren, verantwoorden, confronteren, geven en werken helpt ongetwijfeld om een richting te vinden.



Bert de Vries

Voorzitter

* Werkwoordelijk van 2003 gemist? Vraag alsnog een exemplaar aan via info@startfoundation.nl

GEVEN Het gaat bij geven
zowel gevoel als verstand.
worden geprobeerd
fatalistische houding van
te doorbreken. Godfried
werk doet met passie,
werken. Ghandi **VERANTWOORDEN**
niet vanzelf. Het is niet
cadeau en je kunt het
kunt het wel verdienen!
Als de overheid stichtingen
afschafft en alle consultants,
hard gaan werken. Prem

aan een goed doel om

Esther Jacobs **WERKEN** Er moet

om de berustende en

veel kwetsbare groepen

Engbersen **INVESTEREN** Wie zijn

hoeft nooit meer te

Vertrouwen krijg je echter

te koop, je krijgt het niet

nergens lenen. Maar je

Saskia J. Stuiveling **CONFRONTEREN**

als Start Foundation

moeten de ambtenaren wel

Radhakishun

WER KEN

door:
Godfried Engbersen

MOTIVEREN TOT ARBEIDSPARTICIPATIE

Omvangrijke aantallen Nederlandse burgers nemen niet deel aan het arbeidsproces waardoor zij in een kwetsbare maatschappelijke positie verkeren. Deze groep van mensen is niet toevallig samengesteld: groepen allochtonen, arbeidsongeschikten, ouderen, jongeren en eenoudergezinnen maken daar vooral deel van uit.

Juist deze groepen hebben te maken met belangrijke belemmeringen, zoals te weinig scholing, een slechte gezondheid, problemen met het combineren van arbeid en zorg en met de werking van de armoedeval, waardoor zij gebrekkig presteren op de arbeidsmarkt. De kwetsbare arbeidsmarktpositie van genoemde groepen zou een omvangrijk doelgroepenbeleid kunnen rechtvaardigen. Toch wil ik dat niet bepleiten.

Gerichte interventies

In deze bijdrage presenteer ik twee stellingen. Ten eerste dat niet zo zeer persoonskenmerken en objectieerbare belemmeringen centraal moeten staan in een (lokaal) arbeidsmarktbeleid voor kwetsbare individuen, maar vooral de manieren

waarop individuen hun eigen situatie waarnemen (perceptie) en hoe zij ermee omgaan (coping). Dit accent op perceptie en coping betekent niet dat objectieerbare problemen en belemmeringen van kwetsbare individuen onbelangrijk zijn. Wel worden de gevolgen van dergelijke problemen en belemmeringen in termen van de kans op volwaardige arbeidsparticipatie en/of geslaagde reïntegratie sterk bepaald door individuele verschillen in de perceptie van en het omgaan met deze problemen en belemmeringen. In een al wat oudere studie van Kees Schuyt en anderen¹ naar langdurig uitkeringsgerechtigden, is ooit de vraag gesteld hoe het komt dat sommige langdurige bijstandsgerechtigden uitstromen naar betaald werk, terwijl anderen in de bijstand blijven. Het antwoord van onderzoekers op deze vraag was dat uitstromen of blijven niet louter het gevolg is van bepaalde belemmeringen van bijstandsgerechtigden, maar vooral ook van de houding en het gedrag van de betrokkenen. Zij die uitstromen naar de arbeidsmarkt – de uitstromers - onderscheiden zich van de blijvers doordat zij vaker deelnemen aan scholing of individuele trajectbegeleiding, zich vaker inschrijven bij uitzendbureaus en vaker andere uitstroombevorderende activiteiten ontplooiën. Naar mijn idee ligt hier een belangrijk aangrijppingspunt voor gerichte

WER KEN

interventies. Er moet worden geprobeerd om de berustende en fatalistische houding van veel kwetsbare groepen te doorbreken. Denk aan uitspraken als: “het heeft toch geen zin”, “niets lukt”, “ik ben afgeschreven”, “voor mij is er geen toekomst meer”. Zeker indien er voor deze groepen reële alternatieven zijn in de sfeer van arbeid. Daarvoor is nadere overreding nodig. Door inzicht te hebben in sociaal-psychologische factoren krijgt men derhalve een scherper inzicht in de houding en het gedrag van kwetsbare individuen. Dat inzicht kan aanleiding zijn tot meer realistische interventies. En natuurlijk moeten die interventies ook gericht zijn op het oplossen van bijkomende belemmeringen zoals het saneren van een schuld, het bieden van kinderopvang, het zorgen voor scholing, et cetera.

Individueel maatwerk

Uit mijn eerste stelling vloeit een tweede stelling voort, namelijk dat niet zozeer een algemene benadering gewenst is of een brede doelgroepenbenadering, maar vooral een sterk individualistische, cliëntgerichte aanpak. Hoewel het begrip maatwerk een gevleugeld begrip geworden is in de wereld van het arbeidsmarktbeleid, bestaat er nog steeds een sterke neiging - zeker ook op lokaal niveau - om kwetsbare individuen te

rubriceren onder hele ruime sociale categorieën, zoals alleenstaande moeders, allochtonen, gehandicapten, ouderen, of meer specifiek in Antillianen of woonwagenbewoners die een bepaalde aanpak zouden vergen. Tegelijkertijd weten we dat er enorme verschillen bestaan binnen deze brede categorieën. Zo blijken alleenstaande moeders met een Surinaamse achtergrond veel actiever op de arbeidsmarkt dan Nederlandse alleenstaande moeders. En als het gaat om langdurig werklozen zijn in de afgelopen jaren in Nederland diverse studies verschenen die een onderscheid maken in typen langdurige werklozen die op een totaal afwijkende manier omgaan met werkloosheid. De grote mate van heterogeniteit onder kwetsbare groepen vraagt derhalve om een individualistische en cliëntgerichte aanpak. De beoordeling van de situatie van de werkzoekende moet niet in de eerste plaats afhankelijk zijn van bepaalde gemeenschappelijke groepskenmerken, maar van de specifieke problemen en belemmeringen van de betrokkene én van de wijze waarop de betrokkene omgaat met de problemen en belemmeringen. Alleen dan is individueel maatwerk mogelijk.

Twee voorwaarden

Ik zou aan mijn pleidooi voor een lokale, individualistische benadering gericht op het beïnvloeden



Godfried Engbersen
 Hoogleraar Algemene Sociologie aan de Erasmus
 Universiteit Rotterdam.

van houdingen en gedragingen van kwetsbare personen twee belangrijke voorwaarden willen verbinden.

Een eerste voorwaarde is dat men cliënten ook iets te bieden heeft. Diverse auteurs hebben in de afgelopen jaren benadrukt dat arbeidsmarktbeleid een procyclisch karakter heeft. Als de arbeidsmarkt krap is zijn er voldoende middelen beschikbaar om kwetsbare individuen en groepen in te schakelen in het arbeidsproces, terwijl de middelen minder worden als de arbeidsmarkt ruimer wordt. Ik denk dan met name aan het afnemend aantal gesubsidieerde banen en de beëindiging van specifieke programma's voor minderheden. Deze specifieke programma's voor bepaalde doelgroepen leveren noodzakelijke middelen om kwetsbare personen op lokaal niveau daadwerkelijk te helpen. Mijn pleidooi voor een intensieve aanpak op lokaal niveau is dus geen pleidooi tegen nationale programma's op rijksniveau. Wil maatwerk op lokaal niveau succesvol zijn, dan dienen mede op centraal niveau voldoende middelen (voor werk, scholing, schuldsanering, kinderopvang, et cetera) te worden gerealiseerd ten behoeve van een succesvolle arbeidsparticipatie van kwetsbare individuen.

Een tweede voorwaarde is een betere en transparantere organisatie van het activerende arbeidsmarktbeleid. Het vraagt om professionele organisaties die hun klanten kennen en die in staat zijn om een vertrouwensrelatie met hen op te bouwen. Pas dan verkrijgt men een juist beeld van de werkzoekende en kan men proberen om bepaalde patronen van handelen en denken te doorbreken. Een belangrijke hindernis bij het verkrijgen van de optimale medewerking van kwetsbare groepen is nu dat zij zich bedreigd en niet serieus genomen voelen. Eén van de factoren die hierbij een rol speelt, is dat zij steeds maar weer hun verhaal moeten doen. Zij ervaren dit enerzijds als een inbreuk op de privacy, terwijl ze anderzijds vaak niet het idee krijgen dat 'de instanties' echt iets voor hen doen. Indien deze gang van zaken aversie oproept bij kwetsbare groepen is het uiteindelijke resultaat precies tegenovergesteld aan wat werd beoogd: het motiveren tot arbeidsparticipatie.

Deze bijdrage is mede gebaseerd op de studie Verkennen van kansen die een onderzoeksgroep heeft uitgebracht voor de gemeente Dordrecht ten behoeve van de arbeidsintegratie van fase viercliënten. Zie Gerda Roodenburg, Floris Noordhoff, Erik Snel en Godfried Engbersen (2004) Verkennen van kansen, Risbo: Rotterdam



Harry ⁽³⁸⁾

Besloot na 11 jaar in het basisonderwijs tot een carrière switch. Droomde als jongetje al van de bouw en schoolde zich via het ROC om tot werkvoorbereider. Maar de timing had niet beroerder kunnen zijn; bezuinigingen en bouwfraude maken een entree in de bouw nagenoeg onmogelijk. "U hebt geen werkervaring..." Harry (gehuwd, 2 zoons van 7 en 9 jaar) klust intussen noodgedwongen wat aan z'n eigen woning en fietst en wandelt veel.

"Vooraf het ongewisse is frustrerend. En het feit dat ik graag wil werken, maar niet aan de bak kom. De instanties waar ik mee te maken heb werken voor mijn gevoel niet echt mee. Heb ik voor 3 maanden een proefplaatsing gevonden, ik moet ervaring opdoen, maar dan kan dat weer niet volgens de regeltjes...grrr!"

VERA

NTW

OOR

DEN

door:
Saskia Stuiveling

VERANTWOORDEN IS LEREN

Verantwoorden is een centraal element van het werk bij de Algemene Rekenkamer. Een kerntaak van ons is immers het controleren van de kwaliteit van de verantwoording van het Rijk en daarmee samenhangende organisaties. Zelf vind ik het daarnaast van belang dat wij ons als organisatie niet alleen voldoende verantwoorden naar onze directe financier, maar naar onze totale directe omgeving.

Voor organisaties die zoals wij werken met publiek geld is verantwoording mijns inziens zelfs een kernwaarde: we werken met geld van de samenleving die daar terecht iets voor terug verwacht. Het is een plicht om te laten zien of je plannen zijn gelukt of niet, wat de kosten waren en wat je hebt geleerd voor de toekomst. Wil je in de nabije toekomst je werk nog beter doen dan is het proces van verantwoorden – even stilstaan bij jezelf – vaak al genoeg om je aan het leren te zetten.

Jezelf verantwoorden waar je mee bezig bent is dus van belang als je werkt met publiek geld. Maar ook voor organisaties die maatschappelijk ondernemen. Niet alleen naar degenen die jouw werkzaamheden financieren, maar ook naar degenen die de resultaten van jouw werk ontvangen. Dit belang wordt alleen nog maar groter als je werkt met kwetsbare groepen, zoals Start Foundation doet. De mensen waarvoor je het allemaal doet moeten jou als organisatie immers kunnen vertrouwen. Pas als je doelgroep je vertrouwt kun je als organisatie effectief zijn. Vertrouwen krijg je echter niet vanzelf. Het is niet te koop, je krijgt het niet cadeau en je kunt het nergens lenen. Maar je kunt het wel verdienen!

VERA NTW OOR DEN

Vertrouwen kun je verdienen door te doen wat je belooft en door je goed te verantwoorden naar je doelgroep toe; achteraf maar ook zeker vooraf. Jouw doelgroep moet immers weten wat jij voor hen kunt betekenen en hoe jij hen kunt helpen. Zij mogen geen verkeerde verwachtingen voorgeschoteld krijgen. De kwetsbare groepen waarvoor Start Foundation zich inzet verdienen hierbij extra aandacht. Zij zijn immers vaak afhankelijk van allerlei maatschappelijke hulp en instanties. Zij hebben niet altijd veel te kiezen. Juist voor hen wordt het steeds ingewikkelder te bepalen bij wie ze waarvoor kunnen aankloppen met een hulpvraag. Vaak weten ze nog helemaal niet wat ze nu eigenlijk precies willen. Communicatie vooraf en achteraf is hier dan ook heel belangrijk.

Bij de Algemene Rekenkamer illustreren we de invulling van het vooraf en achteraf verantwoorden van activiteiten met 'W- en H-vragen'. Voordat je aan de slag gaat beantwoord je als organisatie de drie W-vragen: Wat wil je bereiken? Wat ga je daarvoor doen? Wat mag het kosten? Bij het beantwoorden van die vragen probeer je voortdurend te luisteren naar de wensen van je doelgroep. De doelgroep moet iets zien in jouw plannen, die liefst zo concreet mogelijk zijn. Ze moeten jouw wensen begrijpen en het liefst natuurlijk ook ambiëren. Na afloop geef je iedere keer antwoord op de drie H-vragen: Hebben we bereikt wat we willen bereiken? Hebben we daarvoor gedaan wat we zouden doen? Heeft het gekost wat het mocht kosten? Leren én communiceren staan hierbij centraal. Leer van je ervaringen, wijzig eventueel je plannen en communiceer hierover met je doelgroep. Geef aan wat de antwoorden op de vragen betekenen voor jouw organisatie en voor de doelgroep.

Bij verantwoording staat voor mij dus goede informatie centraal. Goede informatie voor je financiers en goede informatie voor je doelgroep. Informatie die klopt. Informatie waarmee wordt gezegd wat wordt bedoeld. Informatie die voldoet aan de wensen van de klanten van jouw informatie. Voor een organisatie als Start Foundation is met name die laatste eis een uitdaging. Met goede informatie, waarmee je je kunt verantwoorden, verwerf je vertrouwen. En werken met vertrouwen maakt het verschil. Misschien ook maar goed dat het niet te koop is.



Saskia J. Stuiveling

President van de Algemene Rekenkamer sinds 1999. Daarvoor was ze o.a. lid van de Eerste en Tweede Kamer en korte tijd ('81-'82) Staatssecretaris voor Binnenlandse Zaken.

Moeder (2 dochters), grootmoeder (2 kleinzoons) en al meer dan 25 jaar overblijfmoeder. Dat begon als vrijwilligster met een groepje van drie kinderen. Sinds enkele jaren heeft ze een heus arbeidscontract voor 8 uur in de week met een stichting voor kinderopvang.

“Ik heb twee groepen van elk 29 leerlingen, in de leeftijd van 6, 7 en 8 jaar. Ik vind het enig om te doen. Verantwoordelijk werk? Ach,... ik vind het vooral leuk werk! Vier dagen in de week blijf ik met ze over op school. Ik kijk er elke keer naar uit. En daarvoor en daarna ga ik heerlijk met m'n honden wandelen.”



Joyce (64)

**CONF
RONT
EREN**

in gesprek met
Prem Radhakishun
door: Bas Sensius

CONFRONTATIE WERKT

Weet je wat het probleem is van veel zwarten die werk zoeken? Iedere jongen van Marokkaanse afkomst spreekt vloeiend Nederlands, Engels, Arabisch of Berbers - en vaak zelfs ook goed Frans - maar dat zetten ze nooit op hun c.v. Dat ik overal zit komt omdat ik een kleur heb. Mijn advocatenbaan heb ik gekregen bij een zwart advocatenkantoor; witten namen me niet eens aan. Ik ben columnist bij Het Parool geworden omdat Matthijs van Nieuwkerk, de toenmalige hoofdredacteur, zwarte columnisten wilde en de krant wilde inkleuren. Ik ben bij de NPS gekomen omdat ik zwart ben. Als ik een c.v. schrijf dan vermeld ik dat ik vloeiend Nederlands, Engels, Hindi en Sranangtongo spreek, gebrekkig Spaans en heel slecht Duits. Als een werkgever dan zegt: "Hindi?" Dan antwoord ik dat één-punt-één-miljard mensen die taal spreken. Ik kan tegen een werkgever zeggen: "Meneer, ik begrijp de cultuur van christenen, joden, moslims, hindoes, boeddhisten. U begrijpt alleen de christelijke cultuur." Je kleur is een kracht.'

Jij interviewt mij nu voor een stichting die mensen aan het werk moet helpen en dat is het meest belachelijke wat er is. Jongeren aan werk helpen is namelijk een overheidstaak. Het ministerie van Arbeid moet er een ambtenaar

op zetten. Maar wat doet die ambtenaar? Die gaat met de stichting praten om te kijken wat Start Foundation allemaal doet en rapporteert dat. Dus die ambtenaar is een soort postbode geworden. Er zijn ook te veel consultants die het werk van ambtenaren doen. Als de overheid stichtingen als Start Foundation afschaft en alle consultants, dan moeten de ambtenaren wel hard gaan werken. Als hoofd personeelszaken van een ministerie plaats je zelf de advertentie, je selecteert zelf de mensen maar dan moet je hard werken. Dus het probleem is niet dat we te veel ambtenaren hebben maar dat we alle ambtelijke taken uitbesteden.'

De samenleving en daarmee de arbeidsmarkt veranderen. Kijk naar een supermarkt; de bedrijfsleider, de caissière, allemaal zwart. Een bedrijf heeft maar één belang: hoe trek ik mijn klanten. Een goed bedrijf zal vanzelfsprekend jongens van Marokkaanse afkomst in dienst nemen en de overheid moet zich daar absoluut verre van houden. Voordat de overheid ook maar enig bedrijf aanspreekt, laat ze naar haar eigen personeelsbeleid kijken. De overheid is witter dan veel werkgevers in Amsterdam Zuidoost en dan veel grote bedrijven. De overheid moet ophouden bedrijven lastig te vallen met hun maatschap-

CONF RONT EREN

pelijke verantwoordelijkheid. Hoeveel zwarte ministers en staatssecretarissen hebben we? Nul! Hoeveel zwarte topmanagers hebben we? Nul! De overheid, die zo zijn bek volheeft van wat bedrijven moeten doen, doet het zelf niet.'

Ik gruwel van statistieken waarin staat bij afkomst: Turk, Surinamer, Marokkaan, Antilliaan, Nederlander. Is mijn kind soms geen Nederlander? Ben ik geen Nederlander? Zeg dan Germaan. Zeg dan blank. In PREMtime zeg ik nooit Marokkaan of Turk maar Nederlander van Marokkaanse- of Turkse afkomst. En wat hoor ik politici als mevrouw Verdonk zeggen? Marokkanen, Turken, Molukkers. Als dit mijn land is ben ik een Nederlander. Misschien had ik toen ik naar Nederland kwam dezelfde schizofrenie die sommige jongens van Turkse, Marokkaanse of Kaapverdiaanse afkomst nu hebben. Maar dubbele loyaliteit bestaat niet. Dubbele loyaliteit is verlies van identiteit. Als ze mij vragen wat de Nederlandse cultuur is zeg ik: rijst eten en naar de Indiase zanger Kishore Kumar luisteren. Als Nederlander

vreet ik rijst en roti, snap je? Spruitjes zijn niet de Nederlandse cultuur. De Nederlandse cultuur is nasi, shoarma, loempia.'

Omdat ik mijn opties altijd zo breed mogelijk wil houden ben ik rechten gaan studeren. Nooit met het idee om advocaat te worden. Dat bleek voorbeschikt, ik geloof namelijk dat alles dat gebeurt een reden heeft. Zevenentwintig was ik en net afgestudeerd toen ik in '89 met mijn dochter hier in de Bijlmer naar Albert Heijn ging. Ik nam een karretje en er stond als voorwaarde dat je er een gulden in moest gooien. Toen ik vervolgens naar buiten liep vroeg een meisje mij naar mijn parkeerkaart. "Mag ik jouw sofi-nummer of rijbewijs dan zien?" vroeg ik haar en dat wilde ze niet. "Sorry, haal dan de bedrijfsleider maar." Kijk", zei ik tegen de bedrijfsleider, "de voorwaarde waaronder ik deze bruikleenovereenkomst heb gesloten stond nergens te lezen in de parkeergarage dus ik ga u niet mijn parkeerkaart tonen. Hebt u trouwens een rijbewijs of sofi-nummer?" Wilde hij allemaal

Advocaat/televisie-presentator Prem Radhakishun (Suriname, 1962) vluchtte na de Decembermoorden (8 december 1982) en de vernietiging van zijn vaders radiostation Radika in 1983 naar Nederland waar hij rechten ging studeren aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. Hij is getrouwd, heeft drie kinderen en woont in Amsterdam Zuidoost.



niet tonen en ik liep door. Toen kwam de bedrijfsrecherche, die mijn karretje tegenhield. Dat werd een opstootje. Vervolgens kwamen er ook nog politieagenten aan en ik heb toen maar, in het kader van de openbare orde, gezegd dat ik mijn parkeerkaart wel wilde tonen.'

'**A**ls ze mij dat vooraf hadden gezegd had ik niet gewinkeld bij Albert Heijn. Die karretjes zwierven inderdaad overal rond, maar ik vond en vind het een schending van mijn privacy. Bij het Gelderlandplein - waar ik vaak kwam want ik studeerde vlakbij aan de VU - heb je die maatregelen niet; daar komen alleen witte mensen bij Albert Heijn. Toen heb ik een brief geschreven aan de Albert Heijn, kreeg vervolgens een brief terug met de verontschuldigungen van klantenservice. Dat vond ik onvoldoende want een heleboel mensen hadden het gezien. Ik gaf toen o.a. cursus op de politieschool en voelde me in mijn eer en goede naam aangetast. Dus eiste ik een rectificatie in Het Parool, De Nieuwe Bijlmer, De Echo en De Volkskrant waarin moest staan dat ik geen dief was. Albert Heijn weigerde

en toen heb ik een kort geding aangespannen. Daarvoor ben ik naar een zwarte advocaat in de Bijlmer gegaan, Mr. Sodamah. Hij zei: "Luister, je bent zelf jurist, we gaan het samen doen." Van rechter Mr. Asscher moesten we gaan schikken. Ik heb een tekst opgesteld en die heeft Albert Heijn geaccepteerd. Waar het over is gebroken is dat zij vonden dat er boven moest staan 'mededeling' en ik vond dat er 'excuses' moest staan. En zij wilden het op het prikbord doen, tussen de kaartjes met 'kinderfiets te koop', terwijl ik het op zo'n bord bij de ingang wilde waarop staat: 99 cent voor de sinaasappelen. Van Sodamah moest ik het accepteren maar dat weigerde ik. Juridisch had ik gelijk maar Asscher heeft mij niet ontvankelijk verklaard. 'Omdat een arend geen vliegen vangt' ofwel: mijn belang was niet groot genoeg. Dat moment besloot ik om zelf maar advocaat te worden. Ik heb nooit meer bij Albert Heijn gewinkeld. Als je confrontatie bedoelt in de zin van: ik hou je voor hoe het in elkaar zit, dan confronteer ik. Confrontatie als spiegel voorhouden, ja, dat doe ik. En dat werkt.'



Rob (37)

Ooit timmerman, maar vervolgens jarenlang gedetineerd. Kreeg met hulp van een jobcoach werk als magazijnmedewerker en heeft het daar prima naar zijn zin. Woont samen met zijn vriendin.

“Het bedrijf waar ik werk heeft het zwaar. Jaarcontracten gaan er als eerste uit en dat geldt straks ook voor mij. Als ex-bajesklant aan werk komen is lastig. Neem alleen al het feit dat door mijn verleden mijn vrienden- en kennissenkring niet echt groot is. En mijn CV is een moeilijk verhaal met anderhalf jaar werkervaring. Weer aan de slag komen heeft alles met ‘gunnen’ te maken. Je moet net die werkgever treffen die jou een nieuwe kans gunt. Het wordt lastig, maar ik ga er wel voor.”

GEVEN EN

Esther Jacobs
geeft haar visie op 5 stellingen
door: André Hendrikse



Esther Jacobs is beroemd geworden door Coins for Care waarmee 16 miljoen euro werd opgehaald. Daarnaast heeft ze de Donateursvereniging opgericht. Esther Jacobs studeerde economie aan Nyenrode, werkt 12 jaar als zelfstandig marketing consultant en is ruim vijf jaar actief voor verschillende goede doelen.

Esther Jacobs. Even ‘googelen’ op internet levert een hoop lovende woorden op: ‘Slim, doortastend, iemand die ongewone dingen voor elkaar krijgt, een bevlogen weldoener, die veel mensen meekrijgt voor haar ideeën.’ Dat laatste blijkt ook letterlijk. Her en der in haar huis zijn stagiaires en vrijwilligers aan het werk voor de door haar opgerichte Donateursvereniging. In elk hoekje is een werkplek ingericht waar jonge mensen fanatiek aan de slag zijn. Het is behoorlijk uit de hand gelopen, haar strijd voor meer doorzichtigheid van de goede doelenorganisaties.

Esther Jacobs verdient haar geld als freelance marketingconsultant. Maar ze werd in één klap bekend door haar vrijwilligersinitiatief ‘Coins for Care’. Bij de introductie van de Euro haalde ze buitenlandse munten op en verdeelde de miljoenen die dit opbracht over een groot aantal goede doelenorganisaties. Met 96% rendement was ‘Coins for Care’ een uiterst efficiënte operatie. Van de ‘Eurocollecte’, een soortgelijke actie, bleef slechts de helft over. ‘Coins for Care’ veranderde de kijk van Esther Jacobs op de goede doelensector. Ze kwam enerzijds veel bevlogen mensen tegen, maar ergerde zich aan de ondoorzichtigheid en houding van veel goede doelenorganisaties. Een grote sector want op jaarbasis ontvangen ze 2 tot 3 miljard euro.

De stroom e-mailberichten aan Coins for Care - soms meer dan 200 per dag - van mensen die méér wilden weten over allerlei goede doelen vormden de doorslag. Esther wilde niet alleen kritisch zijn, maar ook iets positiefs doen. Dat leidde tot de oprichting van de Donateursvereniging.nl. We legden haar vijf stellingen voor die te maken hebben met ‘geven’.

GEVEN

1

KENMERK VAN GEVEN IS JUUST DAT ER GEEN RATIONELE AFWEGING WORDT GEMAAKT

‘Niet helemaal mee eens. Het gaat bij geven aan een goed doel om zowel gevoel als verstand. Dus om geven met je hart én je hoofd. Voor dat laatste is zakelijke informatie nodig, zodat de gever een rationele afweging kan maken. Daaraan ontbreekt het nog al eens. Veel fondsen spelen vooral op de emotionele kant. De ‘geefbereidheid’ is nu eenmaal groter als er wordt geworven voor kinderen, bijvoorbeeld. Extreem veel goede doelenorganisaties communiceren dus dat zij iets voor kinderen doen. Met bijbehorend beeldmateriaal. Maar of zo een fonds efficiënt werkt en of het geld wordt besteed aan de dingen die de gever wil, blijft onduidelijk.

Ook aan de donatiekant, dus hoe het geld besteed wordt, keert de combinatie gevoel én ratio terug. Fondsen spelen impulsief in op maatschappelijke noden, waarbij niet alle gevolgen allemaal overdacht zijn. Anderzijds wordt een donatie beschouwd als een investering die een bepaald rendement moet opleveren. Kortom, het gaat bij werven en doneren altijd om gevoel én verstand.’

2

DE GOEDE DOELENSECTOR MOET BLIJ ZIJN MET DE DONATEURSVERENIGING

‘Mee eens. Dat er nu meer druk wordt uitgeoefend op goede doelenorganisaties om transparant te werken komt niet alleen door ons. Ook de pers volgt de zaak kritisch, hoewel die vaak gericht zijn op spraakmakende incidenten. Wij komen op voor het belang van de donateurs. Onze boodschap is ook niet dat zij minder moeten gaan geven, integendeel. Juist met initiatieven als de website www.geefwijzer.nl hopen we dat donateurs makkelijker en bewuster geven. Wij zetten ons er voor in dat al die fondsen zorgen voor helder inzicht in hun doelen, werkwijzen en bestedingen. Vroeger werden giften vaak besteed aan lokale initiatieven, die waren zichtbaar. Nu is dat minder vaak het geval én is er sprake van een bewuster, kritischer publiek. Het gaat bovendien om erg grote bedragen.’

3

TRANSPARANT WERKEN EN VERANTWOORDING AFLEGGEN BETEKENT MEER COMMUNICATIEKOSTEN

‘Onzin. En het hoeft ook niet ten koste te gaan van het ondersteunen van de maatschappelijke doelen. Het ligt er maar net aan hoe je communiceert. Beslist niet elke donateur zit te wachten op uitgebreide rapporten of persoonlijk contact met organisaties die donaties ontvangen. Wel is het

belangrijk dat een donateur die meer wil weten, die informatie makkelijk kan vinden. Internet is prima om tegen lage kosten en niet opdringerig informatie aan te bieden. De externe communicatie van de vereniging verloopt ook voor een zeer groot deel via onze eigen website *www.donateursvereniging.nl*. Overigens betekent verantwoording afleggen heus niet dat er geen fouten mogen worden gemaakt. Natuurlijk worden donaties wel eens verkeerd besteed of zijn de kosten voor wervingsacties soms te hoog. Dat kan gebeuren. Goede doelen moeten niet bang zijn om af en toe snel en op een onconventionele manier in te springen op een maatschappelijke behoefte. Dat houdt risico's in. Maar als er open over wordt gecommuniceerd, en er van de fouten geleerd wordt dan valt niemand daar over.'

4

OVER TIEN JAAR IS DE DONATEURSVERENIGING NIET MEER NODIG

'Ik hoop het. De Donateursvereniging is geen doel op zich. Voorlopig is er werk zat en voorzien we in een behoefte. Individuele gevers die informatie over een fonds zoeken, staan niet sterk en worden nog te vaak slecht geïnformeerd. Zo kreeg ik zelf een vaag standaardbriefje over de algemene doelstellingen van een organisatie, terwijl ik heel concreet had gevraagd wat er was gebeurd met de tienduizenden euro's die ze hadden ontvangen van Coins for Care.

De branche is zelf ook wel bezig om professioneler en transparanter te werken. Het thema heeft de aandacht, hoewel er grote verschillen tussen de fondsen bestaan. Het CBF-keurmerk is niet wat mensen denken dat het is. Dat toetst vooral op maximale wervingskosten en zegt niets over andere kosten, zoals overhead en weinig over de bestedingen.

En de overheid mag wel wat actiever worden. De belastingdienst is erg soepel met aanvragen voor goede doelenorganisaties. Er staan er maar liefst 16.000 ingeschreven. Ze hoeven slechts 8% schenkingsrecht te betalen, er is nauwelijks controle op en er is weinig over die instellingen bekend.'

5

HET JAARVERSLAG VAN START FOUNDATION [OVER 2003] KRIJGT EEN VOLDOENDE

'Wij analyseren stápels jaarverslagen, maar dat betreft organisaties die mede door donateurs worden gefinancierd. Start Foundation is een vermogensfonds zónder donateurs, en valt daar niet onder. Op het eerste gezicht staat alle basisinformatie er wel in. Alle projecten, de bedragen etc. Wat opvalt, is dat projecten inhoudelijk worden geëvalueerd en dat ook wordt vermeld welke zijn mislukt. Dat is bij veel fondsen nog een taboe. Daar lees je alleen blij verhalen met foto's van dankbare ontvangers.'

Toen de omvang van de tsunami-ramp doordrong besloten zes buurtkinderen om ook iets te doen. Auto's wassen, stoepjes vegen en flessen ophalen; in de buurt waren genoeg klusjes te doen. De opbrengst werd ingeleverd bij de bakker in de buurt die een speciale pot voor Giro 555 op de toonbank had staan.

“Het initiatief ontstond geheel spontaan. Ze móesten iets doen, vonden ze. Vooral voor die kinderen daar in het getroffen gebied. Het was een bijzondere actie, en dat vond de bakker blijkbaar ook. Nadat ze het geld hadden ingeleverd kregen ze van hem een enorme zak met krentenbollen mee.” ... Bastienne, moeder van Julius en Philip.

Ralf (8)

Rosina (9)

Julius (10)

Janosch (6)

Ron (7)

Philip (8)



**INV
ESTE
REN**

open brief van de ondernemers:
Sarriel Taus en Coen Alewijnse



Dames en heren ondernemers van Nederland,

Hoeveel gaat u investeren in het oplossen van de jeugdwerkloosheid in Nederland? En wat is de 'Personal Return on Investment' van die investering?

"Wie zijn werk doet met passie, hoeft nooit meer te werken", heeft Gandhi ooit geroepen. En u weet als geen ander dat hij gelijk heeft. Voor velen van u is uw werk een hobby. En is uw grootste hobby uw werk. U staat ermee op en gaat ermee naar bed. U bent in de echt verbonden met uw werk, 'For better and for worse'...

Maar zo vanzelfsprekend als werken voor ons ondernemers is, zo vanzelfsprekend is het niet voor bijna honderdduizend jongeren die zonder baan aan de zijlijn staan. Honderdduizend jongeren die we, als we ze nu niet helpen, een verloren generatie kunnen noemen. Nederland staat voor een enorme uitdaging. Door een terugtrekkende overheid ligt er een grote verantwoordelijkheid bij ons, ondernemers. Het is wellicht kort door de bocht, maar als we allemaal één werkloze jongere onder onze hoede nemen kunnen we een groot gedeelte van deze problematiek al oplossen. Omdat wij, twee (bijna) veertigers, zin hadden in een nieuwe uitdaging, fervente hobbykoks én grote fans van Jamie Oliver zijn en omdat we 'iets' wilden bijdragen aan de samenleving, zijn we gestart met Fifteen Amsterdam. Een restaurant waar we 18 jongeren weer op het juiste spoor zetten, opleiden tot kok en ze kansen op een nieuw leven bieden. Aan de ander kant geeft het project ons vooral ook de mogelijkheid onze ondernemerstalenten ten volle te benutten. Een mooiere combinatie kunnen we niet bedenken.

We hebben niet 'gecherry-pick't maar zijn voor 18 moeilijke gevallen gegaan. De leerlingen van Fifteen Amsterdam zijn jongeren tussen de 16 en de 24 jaar met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ze zijn van divers pluimage: zonen van autochtone welgesitueerden én zonen van immigranten uit Marokko; dochters van ouders geboren in Nederland, Suriname en de Antillen en een Afghaanse vluchteling. Wat deze mensen bijzonder maakt is dat ze stuk voor stuk enorm gemotiveerd zijn om van deze, voor sommigen wellicht laatste, kans een succes te maken. Zeer waarschijnlijk zijn die andere 99.912 dat ook.

Onze 'investeringen' in deze groep mensen hebben inmiddels al een flink persoonlijk rendement opgeleverd: In de eerste plaats inzicht in jonge mensen. Hoe vaak nemen we de moeite om af te dalen vanuit onze ivoren torens om eens écht met jongeren te praten? Hoe vaak hoor je de werkelijke problemen van deze groep? Hoe vaak word je geconfronteerd met de keiharde realiteit van bijna desastreuze verkeerde keuzes? Of met het feit dat werkgevers je, ondanks al je capaciteiten, totaal niet zien staan vanwege je afkomst? In de tweede plaats geeft het ons een enorme voldoening als je ziet dat de groep beetje bij beetje de draad weer oppikt, langzaam maar zeker weer een ritme vindt en weer onderdeel wordt van onze samenleving. Als laatste, maar zeker niet het minst belangrijke, putten we voldoening uit het feit dat we andere mensen kunnen inspireren om ook hun talenten op het gebied van ondernemerschap te gebruiken om anderen van dienst te kunnen zijn.

Je kunt Fifteen Amsterdam heel trendy een 'maatschappelijk verantwoorde onderneming' noemen. In onze visie is Fifteen Amsterdam echter gewoon een onderneming met oog voor de uitdagingen in onze samenleving. Natuurlijk kun je in euro's berekenen hoeveel de zogenaamde 'social return on investment' is. Het extra rendement op onze investeringen in de vorm van 'buitengewone voldoening' is echter niet in euro's uit te drukken. Dat is ons 'Personal Return on Investment'. En in tegenstelling tot veel financiële beleggingsproducten bieden deze resultaten uit het verleden wél garanties voor de toekomst. En dan vooral voor de toekomst van veel jonge mensen.

Sarriel Taus en Coen Alewijnse, Founders Fifteen Amsterdam



Mathilda ⁽²³⁾

Mathilda Rohs

Volgde gedeeltelijk een opleiding tot kok en werkte in de catering, maar dat was onvoldoende voor een startkwalificatie. Het CWI stelde haar kandidaat bij restaurant Fifteen Amsterdam. Daar moest ze de door Jamie Oliver geïnitieerde opleiding onderbreken wegens zwangerschap. Sinds mei 2005 is Mathilda weer aan de slag. Vanwege haar motivatie is deze alleenstaande moeder bij uitzondering toegelaten om de opleiding, ondanks een onderbreking van ruim 3 maanden, toch af te maken.

“Dit is voor mij een hele belangrijke investering in de toekomst. Ik geef al mijn vrije tijd op om deze opleiding te doen. Hiervoor had ik twee baantjes en ging ik veel uit; nu ben ik heel serieus met mijn opleiding en de toekomst bezig. Dat doe ik niet alleen voor mezelf maar vooral voor mijn dochtertje.”

CONFRONTEREN De Nederlandse
cultuur is nasi, shoarma,
loempia. Prem

Radhakishun **WERKEN** Een
belangrijke hindernis bij
het verkrijgen van de
optimale medewerking
van kwetsbare groepen is
nu dat zij zich bedreigd
en niet serieus genomen
voelen. Godfried
Engbersen

COLOFON

Dit jaarverslag is een uitgave van Start Foundation en is op aanvraag gratis verkrijgbaar.

Start Foundation

Postbus 889
5600 AW Eindhoven
Telefoon: (040) 246 18 50
Fax: (040) 237 05 15
info@startfoundation.nl
www.startfoundation.nl
www.baanbrekerprijs.nl

Stichting Start Foundation

Start Foundation is een fonds dat streeft naar een arbeidsmarkt waar iedereen welkom is. Sinds 1999 ondersteunt en stimuleert Start Foundation vernieuwende projecten op de arbeidsmarkt. Dat gebeurt met geld, advies en contacten. Experimenten worden in de markt gezet voor mensen die een zeer kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij om onder meer vroegtijdig schoolverlaters, gehandicapten, vluchtelingen, ex-gedetineerden en (ex-) psychiatrische patiënten. Daarnaast ondersteunt Start Foundation bedrijven die een substantieel deel van hun werknemers rekruteren uit deze doelgroepen en kent ze een waarderingsbijdrage regeling voor kleinschalige initiatieven.

Redactie

Jos Verhoeven, Ton van der Vliet, André Hendrikse

Traffic

Geertje van der Beele

Art Direction

Lava Grafisch Ontwerpers

Vormgeving

Ontwerpburo Suggestie en illusie

Fotografie

Jan-Reinier van der Vliet, Hans Gerritsen, Roelof Bos, Joris van Bennekom, Jean Pierre Heijmans

Druk

Drukkerij Tesink

Paradijslaan 22 A

Postbus 889

5600 AW Eindhoven

t +31 (0)40 246 18 50

f +31 (0)40 237 05 15

w www.startfoundation.nl

e info@startfoundation.nl

