

**P+**  
SPECIAL  
ORANJE  
FONDS

Bijlage P+ | november - december 2010



# Maatschappelijk curriculum vitae

Mentor Jantiene en leerling Elizabet

## INHOUD

# Maatschappelijk CV



### Groeien als een bedrijf

Vrijwilligersorganisaties en bedrijven: tien jaar geleden waren het gescheiden werelden. Die tijd is nu voorbij. Het Oranje Fonds en McKinsey & Company leren sociale initiatieven hoe ze de groei-strategie van het bedrijfsleven kunnen toepassen. Ronald van der Giessen en Robert Carsouw over het dichten van de kloof. **4**

### Sociale pioniers

Succes in eigen stad of wijk. En dan de vraag: is dit het dan? Moeten we het hierbij laten? Of moeten we gaan groeien, professionaliseren? Er zijn nog zoveel mensen die wij niet helpen... Tientallen sociale initiatieven staan voor dit vraagstuk. Vier deelnemers aan het Groei-programma van het Oranje Fonds vertellen hoe zij een nieuwe horizon verkennen. **8**



### Koninklijke betrokkenheid

Maatschappelijke projecten die ondersteuning krijgen van het Oranje Fonds kunnen zomaar bezoek krijgen van de Prins van Oranje en prinses Máxima, het bescherm-paar van het fonds. Wie het meemaakte, herinnert zich niet de koffie met koekjes, maar een diepgaand gesprek. Ook Koningin Beatrix werkte op de vrijwilligersdag NL Doet mee aan het opknappen van een bouw-speel-tuin in Nieuwegein. **17**

### Coaches en mentoren

Noem het een-op-een relaties. Iemand die er alleen voor jou is, meedenkt, meebeslist, mee zoekt naar oplossingen. Iemand die het feest meevi-ert wanneer het lukt, het doel is bereikt. Maar ook voor de medewerkers van bedrijven wacht een beloning. Op het maatschappelijk cv komt te staan: coach of mentor. **18**



## VOORWOORD

✦ DOOR JONNE BOESJES



# Leuk!

Als zeventienjarige zag ik in de plaatselijke Havenloods een advertentie. Gezocht: actieve mensen die in de zomerperiode activiteiten willen organiseren. Leeftijd: achttien tot 24 jaar. Organiseren vind ik altijd leuk en dat was toen niet anders. Achttien was ik nog niet, maar wel lang voor mijn leeftijd. De voorzitter van de Jeugdhaven vond me geschikt, zo zei hij na het trainingsweekend.

En dus toog ik vier zomers lang voor twee of vier volle weken naar Hoek van Holland. Op de fiets, bagage achterop. Want we sliepen daar, in teams van acht. Nachtenlang waren we in touw om de kinderclub vast klaar te zetten, de beste stellingen en gezang te bedenken voor het zondagochtendmoment en natuurlijk om de zaal op te ruimen na de disco. Heerlijk. Muziek hard aan en schrob-ben maar. Overdag vermaakten we honderden kinderen en tieners. Vrije dagen bestonden er niet, maar als je aan de beurt was om het knapperigste volkoren-brood, gestampte muisjes en andere boodschappen te doen, nam je in het dorp wel eens een ijsje. En dan kregen we ook nog 25 gulden per week zakgeld!

*“Nederland telt zo’n miljoen mensen die zich regelmatig inzetten voor een school, sportclub, scouting, Zonnebloem, dorps-huis, brandweer of andere maatschappelijke organisaties. Vier miljoen!”*

Na deze vier zomers waren mijn vriendje (daar opgedaan) en ik ‘teamouders’ van weer nieuwe jongeren. ’s Avonds reden we van Rotterdam naar Hoek van Holland en gaven praktische tips, controleerden de kas en boden een luisterend oor voor onderlinge vetes en liefdes. En brachten taart of Marsen. Altijd goed.

Nederland telt zo’n vier miljoen mensen die zich regelmatig inzetten voor een school, sportclub, scouting, Zonnebloem, dorps-huis, brandweer of andere maatschappelijke organisaties. Vier miljoen! Het grappige is dat veel mensen onderrapporteren. Als onderzoekers mij toen hadden gevraagd: “Doe jij vrij-

willigerswerk?”, had ik net als honderdduizenden anderen zonder aarzelen ‘nee’ gezegd. De Jeugdhaven vrijwilligerswerk? Dat was gewoon leuk! A way of life. Vrijwilligerswerk is toch meer iets dat anderen doen. Dat heel goed en belangrijk is. Dat voelt als een plicht, een heilige plicht. Ik vrijwilliger? Welnee, ik ben gewoon luizenmoeder/fluit een team/schep soep/zit een beetje in het bestuur.

Deze special van P+ gaat over nieuwe vormen van vrijwillige inzet. Het blad staat vol verhalen van mensen die om zich heen keken, een probleem signaleerden en dachten: ‘Dit kan toch zo niet, daar moet ik wat aan doen.’ Sociale entrepreneurs. Pioniers pur sang. En het gaat over mensen die daar bij willen horen. Die zo’n initiatief groter en sterker willen maken, die gegrepen worden door het enthousiasme en energie van de pioniers, die meehelpten het uit te voeren. Samen vormen ze het Oranje Fonds Groei-programma. Het voelt bijna als eer daar soms een beetje bij te horen.

Vrijwillige inzet is een bont palet geworden. Deze special gaat dus ook over andere vormen van vrijwillige inzet. Die vanuit bedrijven bijvoorbeeld, Maatschappelijk Verantwoord/Betrokken Ondernemen. Of de ‘vrijwilliger-voor-één-dag’, via NLDOET. Organisaties die deze mengvormen kunnen verhapstukken, zijn op de toekomst voorbereid en slagen er vast in om nog jarenlang nieuwe mensen aan zich te binden. Met of zonder taart en Marsen.

Deze P+ portretteert mensen die stuk voor stuk niet vinden dat ze vrijwilliger zijn. Ze doen gewoon iets leuks! We hopen dat het u inspireert, dat u de verhalen herkent. Mocht u (opnieuw) willen kennismaken met maatschappelijke initiatieven: in het derde weekend van maart organiseert het Oranje Fonds weer NLDOET. Overal in het land, overal anders. We ontmoeten u graag bij een van de duizenden klussen. Leuk!

**Jonne Boesjes is hoofd communicatie Oranje Fonds**

Het Oranje Fonds en McKinsey & Company schrijven geschiedenis. De kloof tussen vrijwilligerswerk en bedrijfsleven wordt gedicht. Sociale pioniers leren nu te groeien zoals een commercieel bedrijf dat zou doen. Hoe kregen Ronald van der Giessen en Robert Carsouw de neuzen in dezelfde richting?

Ronald van der Giessen (rechts) en Robert Carsouw: "We laten vrijwilligersorganisaties nadenken over allerlei vragen. Wat is je product? Wie is je klant? Wie is je concurrent?"

# Als een onderneming

ORANJE FONDS GROEIPROGRAMMA

**H**oe vonden ze elkaar, de McKinseyanen en de Oranje Fondseers? Beiden ontdekten vrijwel tegelijkertijd dat de begeleiding van ex-gedetineerden in Nederland te wensen overliet. Door bezuinigingen is de reclassering niet meer wat het geweest is. Om het gat te vullen, ontstond een particulier initiatief. Maar veel en veel te klein om het hele land te kunnen bedienen. Ronald van der Giessen (1959) is de directeur van het Oranje Fonds. Hij praat bijna fluisterend, waardoor al heel snel een sfeer van vertrouwelijkheid ontstaat. Maar vergis je niet, achter deze schijnbare rust gaat een gedreven doener schuil, met een lang maatschappelijk cv en een woeste wil om succes te boeken. Opgeleid aan de Landbouwhogeschool van Wageningen bouwde de bosdeskundige een breed maatschappelijk cv op, met kernposten in organisaties als het Wereld Natuur Fonds, de Vereniging Natuurmonumenten en de Nationale Postcode Loterij, een van de belangrijkste financiers van het Oranje Fonds. Hij herinnert zich het eerste gesprek bij McKinsey & Company, met de voorganger van Robert Carsouw.

**Van der Giessen:** "Menno van Dijk belde mij, in dezelfde gefrustreerde mood waarin ik zat. Dat die organisatie voor het gevangeniswezen nuttig was, dat was voor hem evident. Nuttige mensen ook. Hoe kan het dan dat ze toch zo bleven knoeien en een simpele kantoororganisatie niet op orde kregen? Menno wist dat wij die club ook hielpen en wilde erover praten. We hebben een ochtend zitten analyseren en beseften dat deze zaak niet op zichzelf stond. Wij kwamen dit soort dingen voortdurend tegen; McKinsey in het pro bono advieswerk aan maatschappelijke organisaties ook. Alle organisaties van vrijwilligers krijgen echt wel een projectfinanciering voor de komende drie jaar op orde, maar hoe realiseer je nou groeiambities? En dat groei-doel kan vaak veel groter zijn dan mensen zich realiseren. Voor de gevangeniszorg was dat: we gaan één vestigingetje openen. Terwijl ze er bij elke gevangenis een nodig hadden, twintig bij elkaar, om aan de behoefte te kunnen voldoen. Toen kwamen vragen op als: hoe plan je dat, hoe financier je dat? En toen ben jij erbij gekomen, Robert, is het niet?"

**Carsouw:** "Ja."

**Van der Giessen:** "En toen hebben een paar van mijn medewerkers en een paar McKinseyanen die frustratie en die irritatie en die kansen die op het pad lagen in kaart gebracht."

*Werd dat een soort algemeen toepasbaar model, universeel bruikbaar voor alle vrijwilligersorganisaties met potentie?*

**Van der Giessen:** "Niet zozeer een model, maar meer een route." **Carsouw (1970) neemt het woord.** In zijn manier van praten is hij het tegenovergestelde van Van der Giessen: luid en stellig. De sociale pioniers schrokken zich soms een ongeluk, als hij in

stevige bewoordingen commentaar gaf op wat al te softe groei-doelstellingen. En toch is ook dit weer niet wat het lijkt. De ervaringen de afgelopen jaren met vrijwilligersorganisaties gaven het werk van de partner van McKinsey & Company een volledig nieuwe wending. Carsouw richt zich nu volledig op de publieke zaak.

**Carsouw:** "We waren betrokken bij New Venture, de businessplan-competitie voor mensen die een idee hebben om een bedrijf te beginnen. Dat werkte heel goed. Toen hebben we een gedachtesprong gemaakt: als dit goed werkt voor bedrijven, waarom zou het dan ook niet werken voor meer sociaal georiënteerde initiatieven? Het model bij New Venture was natuurlijk gericht op *businessbuilding*. Het ging over de vraag: wat willen we bereiken? En dan het heel gestructureerd afpellen wat daarvoor nodig is. Het bijbrengen van vaardigheden bij de ondernemer. Met dat vertrekpunt zijn we gaan nadenken over het Groei-programma, zoals we dat noemden. We ontdekten heel snel dat het soort hulp en inzichten dat de organisaties van het Oranje Fonds nodig hebben, gelijk was aan andere initiatieven. Maar de uitwerking was wel duidelijk anders."

*"In de praktijk merk je heel vaak dat taken die zich richten op coaching en begeleiding van mensen veel efficiënter door vrijwilligers gedaan kunnen worden dan door de overheid"*

*Wat zijn dan de grote verschillen tussen kleine starters en kleine sociale initiatieven?*

**Carsouw:** "In de opzet hebben we andere keuzes gemaakt. We hebben gezegd: laten we niet beginnen bij mensen die een idee hebben. Laten we initiatieven nemen die al wat kunnen laten zien. Er lopen heel wat mensen rond met ideeën om de wereld te verbeteren, maar om die in praktijk neer te zetten, is een heel ander ding. We besloten ook: we maken hier geen competitie van. Iedereen succesvol!"

**Van der Giessen:** "Maar dat betekende wel: een hele strenge selectie aan de deur. We hebben nu twee programma's gehad en voor elk 140 sollicitanten. De toeloop was zo groot omdat we voor drie jaar een som van vijftigduizend euro beloofden, bedoeld om de trekker vrij te kunnen stellen, voor een periode van drie jaar. In totaal dus 150 duizend euro. En als je de prijs aan salariskosten meerekent van alle bedrijfsdocenten, dan kom je uit op een investering van 300 duizend euro per deelnemende organisatie. Daarom was er in de eerste ronde maar plaats voor twintig initiatieven en in de tweede ronde voor zestien. Dat is



een fall out van 90 procent. En dan nog rekenden we er op dat misschien maar twee deelnemers de eindstreep zouden halen. Uiteindelijk haakte bijna niemand af.”

**Carsouw:** “We hebben vanaf het begin gezegd: we kijken naar de man en naar het plan. We ontdekten dat de man de grootste sprong moest maken. In de ondernemingswereld is vaak het plan en de markt de grote bottleneck, maar hier is het ook de mentaliteit, de vaardigheden, de houding van de leider waar je het meest in moet investeren. Dat plan, dat komt er wel. De leider laten leiden met grootse perspectieven, dat is de grote kunst gebleken.”

*En die leider is in de vrijwilligerswereld vaker vrouw?*

**Carsouw:** “Nou... Het zal in dit programma iets van fiftyfifty zijn. Zeker geen 80 procent vrouw.”

**Van der Giessen:** “Dus: de vent boven de vorm. En ook een wezenlijk verschil met de New Venture-competitie is dat 95 van de honderd sociale pioniers van niet-commerciële financieringsstromen afhankelijk zijn. Een aantal van de partijen heb-

“Bij McDonald’s werken ook allemaal laaggeschoolde medewerkers die keurig op de juiste momenten doen wat ze moeten doen”

ben producten die via de markt voor marktprijzen kunnen worden aangeboden. Maar de meeste anderen zeker never nooit niet.”

*Is dat een voorwaarde voor sociale initiatieven?*

**Van der Giessen:** “Dat is de praktijk. Als je sociaal ondernemer bent, zet je je in voor mensen die helemaal niets hebben. Ex-gedetineerden hebben allemaal geen nagel om zich te krabben. Die gaan nooit betalen voor de diensten die zij ze levert. Dus moet er een andere partij komen. Kun je zeggen: daar ligt een taak voor de overheid. In de praktijk merk je heel vaak dat taken die zich richten op coaching en begeleiding van mensen veel efficiënter door vrijwilligers gedaan kunnen worden. Een-op-een relaties, die meerdere jaren duren. Ontmoetingen op niet-professionele tijdstippen vaak. En ook niet de hele week door. Een coachingscontact van een middag in de maand kan al heel veel zijn.”

*Een zwakte van vrijwilligersorganisaties is de eindigheid van projecten. Als de financieringsstroom stopt, stopt ook de hulp. Overheden hebben de neiging mee te gaan met trends. Wat moet dan je overlevingsstrategie zijn?*

**Van der Giessen:** “Diversificatie. Door niet te vertrouwen op die ene financier die de komende drie jaar financiert. Zoek meerdere partijen, fondsen. En creëer daar waar mogelijk toch marktprijzen. Als dat kan, is dat fantastisch.”

*Zoals een restaurant voor zwakke groepen op de arbeidsmarkt ook inkomsten heeft?*

**Van der Giessen:** “Diners die worden verkocht, ruimtes die worden verhuurd. Of door schaal te creëren. Dan heb je als directeur van een stichting niet één vestiging waar je de overhead op afschrijft, maar veertig. Daardoor kun je je apparaat easy financieren.”

*En mocht de gemeente Groningen dan het licht uitdoen, dan...*

**Van der Giessen:** “Dan is er niets aan de hand, want dan ben je net in Wollega ook begonnen. De Stichting Present is daarvan een perfect voorbeeld. Die is met dezelfde staf in drie jaar tijd van drie vestigingen naar inmiddels 48 gegroeid; ik kan er een paar naast zitten, zo snel gaat het. Het is een stichting die op lokaal niveau activiteiten organiseert voor bedrijven die met hun medewerkers een dag in het jaar iets willen doen. Die bedrijven betalen daarvoor. Maar om je kosten en baten op het goede niveau te krijgen, is er meer nodig dan alleen dat ene bedrijf. Dus betalen al die lokale stichtingen overheadkosten aan de moederstichting. Zoals ik het nu inschat, hebben zij alle fasen doorlopen om door een gezonde bedrijfsvoering te realiseren.”

**Carsouw:** “We laten vrijwilligersorganisaties nadenken over vragen als: wat is je product? Wie is je klant? Wie is je concurrent? Dat zijn natuurlijk hele rare woorden in deze sector.”

*Vonden vrijwilligersorganisaties dat niet vies en eng?*

**Carsouw:** “Ja, nou ja, totdat je de vertaling maakt: hoe kun je dit gebruiken om jouw doel te bereiken? Stel: er is een initiatief in een stad dat succesvol is. Dan moet je dus naar die gemeente toestappen en zeggen: ‘Luister, wij doen heel goed werk in jouw gemeente. We willen graag dat je daarvoor mee gaat betalen, of we gaan weg. Andere gemeenten betalen ons namelijk wel mee. Ons product is dat wij jongeren die uitvallen voor tweeduizend euro weer in de maatschappij brengen. Dat kost bij ons een stuk minder dan bij onze concurrent, de Sociale Dienst, want daar blijft de teller pas bij vijfduizend euro per jongere stilstaan. Wij doen dat nu voor honderd jongeren en wij willen dus tweehonderdduizend euro. Anders gaan we weg.’ Kortom: je wat minder afhankelijk opstellen.”

*En de gemeente mag dan gaan rekenen wat dat aan bijstandsuitkeringen gaat kosten?*

**Carsouw:** “Exact. En die rekensom kun je ook nog in het plaatselijke sufferdje laten opnemen. Je wat minder afhankelijk opstellen van een willekeurige bereidwillige ambtenaar. Maar heel sterk neer te zetten: Ik los een probleem voor je op. Als je niet betaalt, stop ik ermee.”

*Tien jaar geleden was er tussen de vrijwilligersorganisaties en het zakenleven sprake van volledig gescheiden werelden, ook een zekere aversie ten opzichte van elkaar. Hadden jullie daarom de verwachtingen van het Groeiprogramma zo laag gesteld?*

**Van der Giessen:** “We hadden geen idee waar we aan waren begonnen.”

**Carsouw:** “Haha, dat is wel een heel eerlijke schets van de vertreksituatie.”

**Van der Giessen:** “In onze praktijk hebben we hele hoopvolle gevallen meegemaakt, die uiteindelijk toch hopeloos eindigden. Goeie wil is geen garantie voor succes. Daarom zijn we zo streng geweest bij de toelating tot het Groeiprogramma. De mensen die binnenkwamen, waren bijna allemaal goed. En dat werd door anderen waargenomen. Als onze 35 deelnemers uit het Groeiprogramma nu een financier aanschrijven, hoeven ze verder niets meer uit te leggen. Het is bijna een bewijs van goed-



Van der Giessen (links) en Carsouw: “Denk nu eens aan al die mensen die je niet helpt. Je helpt nu zestig Wajongers, maar je kan het toch niet maken om die andere 160 duizend thuis op de bank te laten zitten?”

keuring. Heel grappig. Omdat wij zo streng waren voor onszelf, konden wij bij het vinden van andere partijen diezelfde strengheid opleggen. Het was daardoor helemaal geen probleem om sponsoren van de hoogste kwaliteit te vinden, zonder dat er geld over tafel kwam. Fortis, ABN Amro, de Nederlandsche Bank, PriceWaterhouseCoopers, ze leverden zonder problemen de coaches om de cursisten te begeleiden en te scholen.”

**Carsouw:** “We hadden de kloof tussen het vrijwilligerswerk en de zakelijke wereld natuurlijk ook opgemerkt. We hadden ook vastgesteld: die kloof dicht je niet met een cursus van een middag. Je moet de deelnemers intensief bij de kladden pakken en mee op reis nemen. Het dichten van die kloof kost zeker een jaar. Wij geloven ook alleen in learning by doing, in slecht Nederlands. Dus niet praten over een plan, maar gedurende dat jaar je eigen groeiplan schrijven. Niet alleen praten over communicatie, maar ga naar buiten naar de pers om je verhaal te vertellen. We gaan niet praten over het oplossen van conflicten met je medewerkers, maar gaan die kwesties in dat jaar meteen oplossen. Een dag theorie en dan zes weken oefenen. De leden van de groep zijn allemaal door dezelfde pijn heengegaan. En er was er altijd wel eentje bij wie het lukte.”

*Noem eens een voorbeeld.*

**Carsouw:** “Ik vond de deelnemers altijd te bescheiden in het formuleren van hun ambitie. Ze helpen nu vijftig jongeren en willen er dan 150 gaan helpen. Mijn vraag is dan: waarom niet vijfduizend?”

*U heeft tegen een van de cursisten gezegd: Leuk hoe jullie willen groeien. Dan helpen jullie alle ouderen van het land, tegen de tijd dat jullie zelf ook tachtig zijn.”*

**Carsouw:** “Hahaha. Ik weet wie je bedoelt. Maar ik heb hun actuele groeicijfers hier voor me liggen en ze groeien als kool.

Ik weet van alle deelnemers hoe ze groeien, dat houd ik bij. Zo werkte dat in de groep. Als er een organisatie de ambitie uitsprak om tien keer zo groot te worden, werden deelnemers die maar twee keer zo groot wilden worden een beetje onrustig.”

*Maar de ene dienst is toch moeilijker te kopiëren dan de andere?*

**Carsouw:** “Klopt, sommige modellen zijn makkelijker schaalbaar dan anderen. Maar McDonald’s zit ook over de hele wereld.”

**Van der Giessen:** “En bij McDonald’s werken allemaal laaggeschoolde medewerkers die toch allemaal keurig op de juiste momenten doen wat ze moeten doen.”

*Jullie hebben naar McDonald’s gekeken als voorbeeld?*

**Van der Giessen:** “Voor een sociaal restaurant met Wajongers als personeel is het ingewikkeld. Maar in elke stad van Nederland zijn er vergelijkbare medewerkers die heel erg graag zo’n plek willen hebben. Je moet dus je basismodel goed hebben; de manier waarop je zo’n vestiging aanstuurt, hoe je de rekrutering uniformeert. En je moet weten hoe je bedrijfsleider er uit moet zien om dat te kunnen leiden. Nou, of je er dan twee of vijftig opent... Mag eigenlijk geen probleem zijn. Robert is de beul van dit programma geworden, want hij heeft ongeveer elke deelnemer met dit soort voorbeelden de stuipen op het lijf gejaagd.”

**Carsouw:** “Hahaha...”

*Wat is dan de zegening van al dat groeien?*

**Carsouw:** “Vrijwilligersorganisaties richten zich vooral op de mensen die ze helpen. Daar krijg je energie van. Maar mijn vraag was dan altijd: Denk nu eens aan al die mensen die je niet helpt. Je helpt nu zestig Wajongers, maar je kan het toch niet maken om die andere ruim 160 duizend thuis op de bank te laten zitten? Daar zou ik nou van wakker liggen, als ik jou was!” ■



Succes in eigen stad of wijk. En dan de vraag: is dit het dan? Moeten we het hierbij laten? Of moeten we gaan groeien, professionaliseren? Er zijn nog zoveel mensen die wij niet helpen... Tientallen vrijwilligersorganisaties staan voor dit vraagstuk. Vier deelnemers aan het Groeiprogramma van het Oranje Fonds vertellen hoe zij leerden hoe een bedrijf het zou aanpakken.

OĞUZ DULKADIR **WEEKEND ACADEMIE**

# Na Amsterdam: Den Haag, Utrecht, Rotterdam...

Is het beroep van taxichauffeur het hoogst haalbare voor een jongen uit Amsterdam-West, waar veel Turken en Marokkanen wonen? Op de Weekend Academie toont Oğuz Dulkadir kinderen uit groep zeven en acht van de basisschool en scholieren uit de eerste en tweede klas van het voortgezet onderwijs tal van rolmodellen. Je kunt ook proberen dokter te worden. Dan hoef je niet in een auto van een ander rond te rijden, maar kun je zelf een mooie kopen.

**H**ij was zestien jaar, toen hij in Nederland arriveerde. In Turkije zou hij gaan studeren, in Nederland werd hij vier jaar teruggevoerd en kwam hij op het VMBO tussen dertienjarigen te zitten. Inmiddels is Oğuz Dulka-

dir (1975) afgestudeerd pedagoog en bestuurskundige. Het zag er lange tijd niet naar uit dat hij zo ver zou komen. Bij toeval trof hij een beschermengel. Dulkadir: "Een vriend en ik zaten in de bus. We hadden het over het onderwijs. Dat wij als allochtonen standaard op een laag niveau worden ingeschaald. Het advies is bijna altijd VMBO. Ineens spreekt iemand ons aan. We dachten eerst nog: 'Wat zit jij ons af te luisteren?' Maar hij zei: 'Ik kan jullie helpen!' En die belofte heeft hij waargemaakt. Hij heeft me gewezen op de mogelijkheid om als 21-plusser naar het HBO te gaan en is me steeds blijven coachen. Ik heb eerst in vier jaar pedagogiek afgerond. Daarna ging ik naar de universiteit. Die jongen uit de bus is nog steeds een goede vriend van me. Hij is een advocatenkantoor begonnen. En ik wil voor anderen graag zijn wat hij voor mij was. Een rolmodel, iemand die je toont wat mogelijk is."

**Dit bracht Oğuz op het idee** om de Weekend Academie op te starten. Het biedt gemotiveerde schoolkinderen uit sociaaleconomische achterstandswijken aanvullend onderwijs: huiswerkbegeleiding om achterstanden weg te werken

en sociale vaardigheden en gastlessen om een brede oriëntatie op de maatschappij te bevorderen. Het programma wordt afgesloten met een uur sport, cultuur en creatieve activiteiten. De Weekend Academie ging in 2006 van start met zestig leerlingen. "Wij zijn niet alleen op zondag, maar ook op zaterdag open, in scholen in de wijk. Wij blijven heel dicht op de bevolking zitten, die ook meedoet. We werken nauw samen met heel veel basisscholen, scholen voor voortgezet onderwijs en hogescholen. Omdat de leerkrachten meewerken, kunnen we passende huiswerkbegeleiding bieden. Zo komen we tot betere schoolprestaties en het vergroten van studiemotivatie. Er is onderzoek geweest naar het IQ van de leerlingen. Dat is in alle stadsdelen ongeveer gelijk en niet afhankelijk van de wijk waarin je woont. Toch gaat maar 4 procent van de scholieren uit wijken als Osdorp naar het VWO. Ze worden standaard laag ingeschaald. Net als ikzelf, indertijd."

**Als om zijn gelijk te bewijzen**, vertelt Naoual (1997) dat ze ook niet zo hoog is ingeschat, met een VMBO-advies. Maar als je deze jonge Marokkaanse hoort formuleren, zou je haar



✦ TEKST JAN BOM ✦ FOTOGRAFIE LISA BOM

Oğuz Dulkadir en leerlinge Naoual: "Je IQ is niet afhankelijk van de wijk waarin je opgroeit."

onmiddellijk naar de HAVO doorsturen. Naoual over de Weekend Academie: "Het programma is leuk gemixt, iedereen is aardig voor je, niemand wordt buitengesloten. Er komen mensen vertellen wat er van ze is geworden, wat er allemaal kan." Naoual is een van de vierhonderd leerlingen die de Weekend Academie inmiddels telt, verspreid over vijf locaties. De ambities van Dulkadir krijgen gestalte door deelname aan het Groeiprogramma van het Oranje Fonds. "Ik wil de Weekend Academie naar andere steden brengen. Na Amsterdam moet ook Den Haag volgen, Rotterdam, Utrecht. Maar zo'n opschaling betekent nogal wat voor een kleine organisatie, op financieel

en organisatorisch gebied. In dit programma denken experts met je mee en bieden je kennis aan. Hierdoor voel ik me veel zekerder, weet ik hoe ik het moet aanpakken. Ik heb ook een franchiseformule ontwikkeld, voor mensen die in andere steden zelf een Weekend Academie willen beginnen."

**Zijn persoonlijke raad aan de kinderen?** "Ik vertel dat ze in een hardlooptweedschuld zitten. Als je op kop loopt, moet je niet naar achteren kijken. Dan laat je je door de achtervolgers leiden en ga je langzamer. Je moet vooruit kijken, je eigen race lopen." [www.weekendacademie.nl](http://www.weekendacademie.nl)

**VOOR HET MAATSCHAPPELIJK CV**

- ✦ **Gastdocent Weekend Academie**
- ✦ **Franchisenemer Weekend Academie**



# Een wildernis als veilige speeltuin

Een wildernisje voor stadskinderen. Een speeltuin zonder draaimolen of wip. Een natuurplek waar moeders elkaar graag ontmoeten om bij te praten en tegelijkertijd op de kleintjes te letten. De buurttuin van BuitenRuimte voor Contact in de Rotterdamse stadswijk Charlois is als een oase in de stedelijke woestijn.

Voor Mimount Hammouche (1971) is de speeltuin een herinnering aan vroeger, aan een Marokkaans dorpje in het Rifgebergte dat niet kaal was, maar baadde in het groen. Haar familie woonde er. Nu in Nederland is zij voor de wijk de 'tuinvrouw'. "Ik zit nog te kijken naar een andere naam", zegt ze. Het betekent dat wanneer gemeentewerkers een dikke boom omzagen, zij mevrouw Hammouche bij hun wagen kunnen aantreffen. Die vertelt dat ze de stam naar de tuin kunnen brengen. Graag daar en daar neerleggen. Het betekent ook nadenken over de vraag waar die toekomstige vijgenboom het beste kan staan. Waar de druiven moeten groeien. En de hele wijk optrommelen om de toegangspoort van wilgentenen verder in elkaar te vlechten. Buurtefeestjes organiseren.

Op deze zaterdagmiddag kijkt ze samen met initiatiefnemer Hans Pijls (1965) in het rond.

"Daar in die hoek kan de vijg", zegt Pijls. "Daar staat hij mooi op het zuiden, lekker warm en beschermt." Het is een bijzonder duo. Hij: landbouwkundig ingenieur en ecologische boer, druk doende om overal in Nederland stadstuinen en speelplekken aan te leggen. Zij: kinderleidster en gangmaker van de vrouwen in haar Rotterdamse deelgemeente die een rijke verzameling aan nationaliteiten kent: naast Marokkaans ook Turks, Surinaams, Antilliaans, Ghanaes. Ze koken samen in een eigen ruimte. En haar drie kinderen spelen uiteraard graag in het wildernisje: ze nemen hun schepjes en emmertjes mee om lekker bij het water te rommelen. Een eeuwig stromende pomp functioneert als fontein: het pompt grondwater op, schoon maar wel ijzerhoudend, waardoor de ondiepe en dus voor de allerkleinsten ongevaarlijke plas wat roestig kleurt. Hoe deze speeltuin tot stand kwam? Er lag al een tijd een terrein rommelig en ergerniswekkend braak te liggen, op de grens van de wijk en de metrobaan. Een bundeling van natuurlievende bewoners, welzijnswerk, wijkzorg en een participierend groenprojectenbureau riepen de bewoners met foldertjes op naar een voorlichtingsavond te komen. Charlois reageerde positief. Samenwerking met stichting De Wending, ook bekend onder de naam BuitenRuimte voor Contact, bracht een bruikbare aanpak voort. De uitvoering bleek soms lastig, want de gemeente kent strikte procedures voor het aanleggen en onderhouden van speeltuinen. Onder een boom moet een boomspiegel worden vrij gehouden: kale grond zonder stenen, gras of andere begroeiing. Ook



Mimount Hammouche en Hans Pijls: "Een gezamenlijke speeltuin is de mooiste plek om kennis met elkaar te maken, elkaar te leren kennen."

geen van de andere regels paste. Pijls: "We hadden een mooi glooiend heuveltje getekend, waar je lekker op en af kunt rennen. Op de tekening waren hoogtelijnen aangebracht. Die werden door het ingehuurd bedrijf dat de tuin aanlegde, gelezen als terrassen, zoals sawa's voor de rijstbouw. Met als gevolg dat de heuvel meer een trapje is geworden. Het moet door gebruik nog glad slijten."

Pijls dacht door het Groeiprogramma ook na

over toekomstige ontwikkelingen. Op dit moment worden al op dertig plaatsen verspreid over Nederland wilde natuurplaatsen in steden aangelegd. Het kunnen overigens ook tuinen zijn, waar bewoners hun eigen groenten of bloemen kweken, zoals in Amsterdam. Pijls schreef een ondernemingsplan, waarin hij ook aangeeft dat hij het maatschappelijk rendement wil gaan berekenen. Dat kan groter worden wanneer het bedrijfsleven zich betrokken gaat voelen bij de natuurspeeltuinen.

Hammouche is al van plan een cirkel om de tuin heen te zetten en uit te zoeken welke ondernemingen in de buurt liggen. "Een gezamenlijke speeltuin is de mooiste plek om kennis met elkaar te maken. En de mooiste manier om elkaar te leren kennen is om samen iets te doen. Dat kan. Ook een wilde tuin vergt onderhoud. Dat is heel mooi vrijwilligerswerk." [www.buitenruimtevoorcontact.nl](http://www.buitenruimtevoorcontact.nl)

## VOOR HET MAATSCHAPPELIJK CV

- + Vrijwilliger natuurspeeltuin
- + Wijkcoördinator stadstuin



# Een niet zo heel gewoon restaurant

De gastheer mist het korte termijn-geheugen. Om zijn klanten niet te vergeten, gebruikt hij een elektronisch hulpmiddel. Zo arriveren alle bestellingen toch op tijd bij de juiste tafel. Het restaurant Prins Heerlijk Tilburg loopt zo goed, dat vooraf reserveren voor de lunch noodzakelijk is.

**D**e ramen zijn kraakhelder gezeemd, altijd een teken dat properheid voor een restaurant belangrijk is. Ook binnen overheerst licht en helderheid. De eerste blikvanger: een grote etalagepop die van onder tot boven is beplakt met recepten. Het is het boegbeeld dat neerziet op de eerste gasten die al voor de lunch zijn neergestrekken: Prins Heerlijk Tilburg. Nog even en dan zit de lunchroom vol: de afsprakenagenda is volledig gevuld. Op de kaart onder andere een vissoep uit Toscane, biologische kroketten uit Tilburg, voor de vegetariërs een Prins Vega, gemaakt van paprika, aubergine, tomaat en courgette. Of toch maar een lamsham, met een chutney van rode biet en frambozenazijn? Fair trade koffie na.

**Op het eerste oog** is het een goed draaiend horecabedrijf, met een hoop loftuizingen van gasten op de website. Het is niet voor niets dat er gereserveerd moet worden voor de lunch. Zelfs topkok Cas Spijkers kwam proeven. Ook waardering voor de bediening, die als 'vriendelijk' en 'snel' wordt gekwalificeerd. Het bedrijf is inmiddels al onderscheiden met de MVO Prijs van de stad Tilburg. En toch is Prins Heerlijk 's middags geen

gewoon lunchcafé en 's avonds geen normale brasserie. De begroetende gastheer heeft geen korte termijngeheugen. Om zijn klanten niet te vergeten, gebruikt hij een elektronisch hulpmiddel. Zo arriveren alle bestellingen toch op tijd bij de juiste tafel. Hij is een van de leerlingen die te kampen hebben met leerproblemen en Prins Heerlijk is een opleidingsbedrijf. Deze commerciële onderneming draait zo goed dat er voortdurend uitgebreid kan worden. In de bibliotheek van de stad draait al het leescafé De Kleine Prins. Er wordt druk verbouwd aan een pand waar de winkel Prins Heerlijk Kaas & Delicatessen binnenkort opent, ook al in het centrale winkelgebied gelegen.

**Hoe dit bedrijf tot stand kwam?** Er zijn van die momenten dat het toeval lotsbepalend is. Of bestaat toeval niet? Hoe dan ook, de Tilburgse horecamaan Abgar van Rijswijk (1973) kwam in een tekenfilmachtige plensbuiterecht en schoot een portiek in. Ella Buijze (1960) maakte de deur open en zei: 'Kom even binnen schuilen.' Ze bleek aan een flinke verbouwing bezig te zijn. Het pand moest een restaurant worden, waar jongeren met ernstige leerproblemen kunnen leren en werken. Ze raakten aan de praat en ineens realiseerde Van Rijswijk zich dat hier een kans lag om aan zijn knagende gevoel van 'is dit nou alles?' een einde te maken. Hij liep al langer met het plan rond om een maatschappelijke activiteit aan zijn cv toe te voegen. Het werd een fulltime ondernemersbaan. Ella Buijze werd oprichter en directeur. Een prachtige co-creatie was geboren: restaurant Prins Heerlijk, een horecabedrijf en een opleidingsbedrijf voor jongens en meisjes uit de meest actuele probleemgroep van de Nederlandse sociale zekerheid: de ruim 160 duizend

Wajongers, jong gehandicapten. Jongeren kunnen hier speciaal middelbaar beroepsonderwijs in bedrijf volgen en een MBO-diploma halen. Van Rijswijk: "Het bijzondere bij Prins Heerlijk is dat we Wajongers in eigen huis opleiden voor een erkend diploma en begeleiden naar werk. We geven speciale middelbare beroepsopleidingen in bedrijf. Dit doen we binnen eigen muren, met onze eigen docenten. Jongeren die eerder geen kans hadden, halen nu fantastische cijfers. We hebben de eerste diploma-uitreikingen al achter de rug."

**Het geheim van hun aanpak?** Buijze: "Juist voor jongeren met leerproblemen is een kleinschalige omgeving met veel individuele aandacht en begeleiding de sleutel tot succes. Onze orthopedagoog biedt extra begeleiding bij het omgaan met leerproblemen. Prins Heerlijk biedt de jongeren leermeesters die hun sporen in het horecavak verdiend hebben." Van Rijswijk vult aan: "Als je goed wilt zijn, gaat het om duizenden details. Dat is wat het verschil maakt. Deze jongeren kunnen dat leren. Maar: stap voor stap. En: zelf doen, niet meelopen. Zelf klanten verwelkomen. Zelf de kassa afsluiten. Zelf besluiten een doek te pakken om schoon te maken, als er geen klanten zijn. Doe ik zelf ook: ik maak de wc schoon, als ik zie dat een van de jongens achter de computer aan het leren is. Het team loopt zo goed, dat we tachtig tot honderd couverts per dag aankunnen. Daarnaast cateren we voor hele grote gezelschappen. De inzet van het team is geweldig. Een van de jongens die op vakantie is, vroeg of hij wat eerder terug mocht komen: 'Er komt toch een partij aan voor 150 man?'"

**Uit de samenstelling van het team** blijkt ook hoe gevarieerd het bestand van Wajongers is.



Abgar van Rijswijk: "Gordon Ramsay zou hier niet kunnen werken."

In de bibliotheek leert een van de leerlingen hoe hij wisselgeld uitrekent en teruggeeft. Hij is geboren met het syndroom van Down, of, zoals Van Rijswijk het liever zegt: 'Een jongen met een leerovertraging.' Ook zal hij van een andere leerling nooit zeggen dat hij autistisch is. "Hij heeft een ongelooflijk oog voor detail. Hij vertelt je meer over de geelwortel dan je ooit wist. Als andere leerlingen een spreekbeurt houden, moet je zeggen: het moet twintig minuten duren. Tegen hem moet je juist zeggen: je mag echt niet langer dan twintig minuten over oude Abdijbieren praten." Het is de bedoeling dat alle leerlingen op zeker moment doorstromen naar de reguliere hore-

cabedrijven in Tilburg. Buijze: "We blijven de jongeren dan begeleiden, zo lang het nodig is." Prins Heerlijk kreeg de kans om in het Groei-programma van het Oranje Fonds mee te draaien. Ook Van Rijswijk en Buijze willen dit lokale initiatief verder uitrollen. "We denken aan drie of vier grote steden in Noord-Brabant. Maar als we geen kwaliteit van begeleiding kunnen bieden, doen we het niet. Je moet de goeie mensen vinden, die van hun vak houden en inlevingsvermogen hebben. Je moet tegen onze jongens en meisjes niet gaan blaffen, dan raken ze in de war. Gordon Ramsay zou hier niet kunnen werken." [www.prinsheerlijktilburg.nl](http://www.prinsheerlijktilburg.nl)

## VOOR HET MAATSCHAPPELIJK CV

- + Docent kok
- + Docent gastheer / gastvrouw restaurant
- + Docent personeel delicatessenzaak



# Niet meer alleen

Met haar man vroeger, ja, toen ging ze heel vaak uit. Maar nu in haar eentje? Met haar 79 jaar gaat ze 's avonds liever niet alleen de straat meer op. Of beter: ging ze liever de straat niet meer op. Elke maand haalt Vier het Leven Thea Rubbens een avond op en heeft ze het maar voor het uitkiezen: toneel, zang, kamermuziek, operette, musicals...

**H**adden ze de organisatie van Vier het Leven voor elkaar gekregen als ze jonger waren geweest, zeg maar: direct na hun studie? Annerieke Vonk (1970) en Helma van Heerikhuizen (1971) hoeven elkaar niet eens aan te kijken. Het antwoord is: nee. Juist door hun werkervaring kwamen ze op dit idee, hadden ze ieder al een relatiernetwerk. Ieder bracht eigen expertise mee.

Van Heerikhuizen had de theaterwereld goed leren kennen, als marketeer van culturele programma's van de AVRO. Het moment waarop voor haar het kwartje viel: "Ik had op een skivakantie heel stom mijn been gebroken. Ik realiseerde me toen hoe afhankelijk ik ineens was van anderen. Niet prettig. Kort daarna was ik zelf in het theater en zag een oudere man in een rolstoel enorm genieten van een hele mooie voorstelling. Zonder hulp van anderen zou dit voor hem niet meer mogelijk zijn, dacht ik. Toen zag ik ze ineens allemaal, de oudere mensen die niet meer zelfstandig een theater kunnen bezoeken. Dat was de kiem voor een idee."

**Het duo kent elkaar uit** hun studententijd, ook al lagen hun studierichtingen ver uit elkaar. Vonk: "Ik heb een achtergrond in de zorg. In acht jaar als projectleidster in de oude-

renzorg wist ik precies wat wel en niet mogelijk was, hoe afhankelijk senioren zijn om iets voor zichzelf te regelen. Het is al heel snel: kan niet, doen we niet, is geen geld voor. De afhankelijkheid is enorm. Mijn eigen oma hield altijd zo van klassieke concerten. Nu was ze aangewezen op voorstellingen van de plaatselijke muziekschool. De familie woonde te ver weg om haar even naar iets heel moois te brengen. De Zonnebloem gaat met bussen naar eigen programma's, maar mist het reguliere theaterseizoen."

Noem het de *Eight Year Itch*: het kriebelde zo bij beide dames dat ze samen iets begonnen te organiseren. Hun eerste groepje theaterbezoekers telde acht mensen, waarvan er zich zes met een rollator moesten behelpen. "Ik was zo zenuwachtig", herinnert Van Heerikhuizen zich. Hoe zou het gaan? Hoe zouden ze het vinden? Ze bezochten niet zonder symboliek de voorstelling 'Mens durf te leven'. De proefgroep bleek te genieten en een van de deelnemers nog meer dan de anderen. Hij kende het echte verhaal, de echte mensen. Bij het kopje koffie van de nazit kwamen ook de acteurs tevoorschijn. Die op hun beurt heel graag wilden horen hoe het leven van de personages was geweest, in wiens huid zij elke avond kropen. Een non-profit organisatie werd opgericht: Vier het Leven. De proef breidde zich uit. Vonk: "Wij dachten dat onze klanten voor 50 procent uit zorgcentra zouden komen en voor de andere helft nog zelfstandig zou wonen. In de praktijk blijkt nu dat 80 procent nog op zichzelf woont. Mensen blijven zo lang mogelijk in hun eigen huis. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers ligt rond de tachtig jaar."

**Ze begonnen in hun eigen** woonplaatsen, Huizen en Broek in Waterland. Purmerend kwam erbij. Dat werd de Zaanstreek. Het andere thuisfront breidde uit tot negen gemeenten in de Gooi- en Vechtstreek. "Het was helemaal

geen grap meer", herinneren ze zich. Ze hadden een gat in de markt aanbeoord. Maar hoe ontwikkel je die? Het Groeiprogramma van het Oranje Fonds bracht uitkomst. Daar vertelden ze enthousiast over hun ambities. Ze kregen plagerig terug: "Als je in dit tempo wilt groeien, zijn jullie pas op je tachtigste in heel Nederland aanwezig... Laten jullie dan al die andere ouderen zo lang thuis zitten?" Het opende hun ogen en inmiddels is de groeiambitie over vijf jaar naar twintig regio's erbij bij-

gesteld. Vier nieuwe per jaar. Van Heerikhuizen: "En dat we niet alles zelf moeten doen. Dat was een echte andere *mindset*. Je kan niet zelf alles meer begeleiden, rijden en coördineren, wanneer je organisatie zo groot wordt." Beiden zijn inmiddels fulltime met Vier het Leven in de weer en hun Stichting begint de trekjes van een sociale onderneming te krijgen. Thea Rubbens is een van de vaste gebruikers. Het is geen dame die zich in een isolement waant. "Ik ben de wijkoma. De kinderen

komen graag bij me langs voor een snoepje. Voor de kleintjes brei ik wat. Ik bridge graag. Maar toch, als je man is overleden, dan mis je het sociale contact. Ik kan alleen naar een voorstelling gaan, maar wie heb je dan om na te praten? Je ontmoet geen nieuwe mensen. Nu verheug ik me al op de volgende voorstelling. Ik word gehaald, gebracht, kopje koffie verzorgd: ik hoef alleen nog maar te genieten. Ik hoor er weer bij, zeg ik altijd." ■

## VOOR HET MAATSCHAPPELIJK CV

- + Begeleider senioren theaterbezoek
- + Locatiecoördinator
- + Regiocoördinator
- + Telefoniste

[www.4hetleven.nl](http://www.4hetleven.nl)



Annerieke Vonk (links), Helma van Heerikhuizen (midden) en Thea Rubbens (rechts): "Ik ga liever tien keer naar een voorstelling, dan een week met vakantie."



# CV voor BV

Vrijwilligerswerk staat goed op uw persoonlijke cv. Soms biedt het zelfs een opstap naar een nieuwe baan. Dat geldt in zekere zin ook voor bedrijven. Maatschappelijke betrokkenheid draagt bij aan een positief imago en vergroot ook de marktkansen van uw onderneming. Hoe bouw ik als BV zo'n maatschappelijk cv op? Met wie zoek ik samenwerking?

## Stap 1 BEPAAL WELKE MAATSCHAPPELIJKE DOELEN BIJ UW ONDERNEMING PASSEN

Ga uit van uw eigen organisatie: wat zijn uw waarden, uw missie en visie? Wat zijn uw producten en diensten, uw kernkwaliteiten? Wie zijn uw klanten en leveranciers? Wat vinden zij belangrijk? En niet in de laatste plaats: wat beweegt uw medewerkers? Waarvoor zouden zij zich in willen zetten? Zo komt u tot een lijst van maatschappelijke thema's en goede doelen die uw organisatie kunnen versterken.

**Voorbeeld:** Schoonmaakbedrijf CSU Cleaning heeft veel medewerkers met een taalachterstand. Door samen te werken met de Stichting Lezen en Schrijven wordt de laaggeletterdheid binnen en buiten de organisatie teruggedrongen.

## Stap 2 ONDERZOEK WAAR BEHOEFTE IS AAN UW INZET

Vraag in uw omgeving: waar zou uw bedrijf aan kunnen bijdragen? Welke actuele maatschappelijke problemen spelen er in de regio of sector waar u opereert? Wie doen er al een beroep op uw bedrijf? Wat doen andere bedrijven in uw branche of omgeving? Vergelijk de vraag naar uw inzet met de lijst maatschappelijke doelen die bij uw bedrijf passen en maak een top tien van gewenste en gepaste maatschappelijke doelen.

**Voorbeeld:** Albron verzorgt de catering voor bedrijven, scholen en zorginstellingen in heel Nederland. Overgewicht is een groot maatschappelijk probleem. Een cateringbedrijf komt dit in het dagelijkse werk tegen. Daarom zet Albron actief in op programma's die een gezonde leefstijl bevorderen zoals Kids in Balance en Jongeren Op Gezond Gewicht.

## Stap 3 KIES DE MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIE(S) WAARMEE U WILT SAMENWERKEN

Welke organisaties staan er achter de door u gekozen doelen of projecten? Leg contact en bespreek op welke wijze u zou kunnen bijdragen aan hun doelstellingen. Denk niet alleen aan een financiële bijdrage, maar ook aan de inzet van uw mensen, (bedrijfs)middelen, media en uw netwerk. Met welke organisatie ontstaat de beste klik? Betrek hierbij uw medewerkers en klanten, dat verhoogt de motivatie en betrokkenheid.

**Tip:** Douwe Egberts organiseerde Burendag. Na twee jaar vroegen ze het Oranje Fonds om mee te helpen. Zo is het uitgegroeid tot een breed maatschappelijk fenomeen waar beide partijen veel baat bij hebben. **Tip:** bezoek Wereldz of een maatschappelijke beursvloer bij u in de buurt. Daar ontmoet u maatschappelijke organisaties en adviseurs of intermediairs die ervaring hebben met MBO. Zie ook kader Checklist maatschappelijke projecten.

## Stap 4 MAAK EEN SAMENWERKINGSOVEREENKOMST EN UITVOERINGSPLAN

Maak duidelijke afspraken over wat u gaat bijdragen aan het project /de organisatie en wat u van de maatschappelijke organisatie verwacht. Wat zijn uw doelstellingen? Wie doet de coördinatie? Wat is de planning van activiteiten en wat is de looptijd van de samenwerking? Wat spreekt u af over de communicatie? En wanneer evalueert u de samenwerking?

**Tip:** Leg uw doelstellingen en kritische succesfactoren vast met behulp van de Wellventure Monitor of een ander meetinstrument. Hiermee kunt u bepalen wat de samenwerking voor beide organisaties oplevert.

## Stap 5 BRENG MBO IN PRAKTIJK

Mobiliseer de mensen en middelen voor het maatschappelijke initiatief dat uw bedrijf steunt. Leg uit waarom uw onderneming voor dit doel gekozen heeft en waaruit de inzet bestaat. Betrek het management bij de MBO-activiteiten, laat hen ervaren wat het is om je voor een goed doel in te spannen. Wanneer u een groot beroep doet op de vrijwillige inzet van de medewerkers, is het aan te raden een interne activeringscampagne te voeren.

**Voorbeeld:** Delta Lloyd mobiliseert haar medewerkers om mensen met financiële problemen te helpen. Ze werkt daarvoor samen met diverse maatschappelijke organisaties. Om vrijwilligers te werven, startte de Delta Lloyd Group Foundation de campagne 'Fred. Dan red je het.' De Freds (financiële redders) werden daarmee de helden van het MBO-programma.

## Stap 6 EVALUEER EN ONTWIKKEL UW MAATSCHAPPELIJK CV

Beschrijf de resultaten van uw maatschappelijke inzet. Laat daarin zowel de mensen voor wie u zich inzet als de eigen medewerkers aan het woord. Vergeet daarbij het management niet. Beoordeel de impact op verschillende aspecten: medewerkerstevredenheid, reputatie, marketing & communicatie, HRM. Bespreek de resultaten intern en met uw maatschappelijke partner en stuur bij waar nodig. Zo bouwt u stap voor stap aan het maatschappelijk cv van uw BV en haar medewerkers.

**Tip:** Deel uw ervaringen met MBO met collega-ondernemers en leer van elkaar. Het Nationaal Stimuleringsprogramma MBO van MVO Nederland organiseert regelmatig bijeenkomsten voor bedrijven die meer willen met MBO.

+ FOTOGRAFIE JEANNETTE SCHOLS, RUBEN TIMMAN EN ANP FOTO



▲ Prinses Máxima veilt de eerste NL DOET-klus in het programma Serious Request (3FM).



▲ De Prins van Oranje helpt mee de speeltuin op orde te krijgen.

# Koninklijke betrokkenheid

Projecten die ondersteuning krijgen van het Oranje Fonds, kunnen zomaar bezoek krijgen van de Prins van Oranje en/of prinses Máxima, het beschermypaar van het fonds. Wie het meemaakte, herinnert zich niet de koffie met koekjes, maar een diepgaand gesprek. Soms wordt het werkbezoek heel actief, zoals dit jaar tijdens de vrijwilligersdagen NL Doet. Ook koningin Beatrix werkte mee aan het opknappen van een bouwspelaan in Nieuwegein.



▲ Bezoek aan het project 'Mode met een Missie', waar vrouwen die in een moeilijke periode van hun leven verkeren, in een modeatelier een zinvolle dagbesteding vinden en een tweede kans krijgen.



▲ Prinses Máxima tijdens een inspiratiedag voor Taalontmoetingen.



► Rechts: De Prins van Oranje op werkbezoek bij Stichting Het Dagelijks Bestaan te Zutphen. De stichting biedt een kleinschalige leer- en ervaringsplek voor mensen die op een belangrijk kruispunt in hun leven staan, of die zijn vastgelopen.



# Duo's

Een klein beetje verschil maken, dat is de *drive* van veel vrijwilligers die in het dagelijks leven een drukke baan hebben, maar toch investeren in een maatschappelijk project. Een voorleesproject helpen professionaliseren, een dag investeren in een bijzondere school of een jaar lang een jonge leerling coachen. Ze worden er allemaal rijker van. En een eigen persoonlijke begeleider wordt bijzonder op prijs gesteld.

Pionier Anne Heinsbroek (voorgond) en coach Werner de Groot: "Een absolute verrijking."

✦ TEKST ASTRID VAN UNEN ✦ FOTOGRAFIE ANNE HAMERS

## Werner en Anne

Of Werner de Groot, in 2007 nog manager bij ABN Amro, maar even wilde kiezen. Hij kreeg zo'n twintig projecten van het Oranje Fonds op zijn schoot. In één ervan zou hij vrijwillig gaan investeren. Hij koos de Voorleesexpress, een initiatief van Anne en Marieke Heinsbroek. Het project beleefde een enorme groeispurt en de meiden konden wel wat advies gebruiken. Werner adviseert ze nog steeds. "Een absolute verrijking."

Inmiddels werkt Werner de Groot (1965) bij de Royal Bank of Scotland (RBS). Ook deze bank is betrokken bij het Groei-programma van het Oranje Fonds. Daardoor kon hij het coachen van de Voorleesexpress voortzetten. "Ik ben eigenlijk meer adviseur dan coach", stelt hij. "Ik geef soms suggesties, maar ze doen het allemaal zelf." 'Ze', dat zijn de zussen Anne en Marieke Heinsbroek, die per ongeluk op het lumineuze idee kwamen om een voorleesclub te starten. "Ik woonde al hier op Kanaleneiland in Utrecht, waar veel allochtonen wonen", vertelt Anne (1979) in haar kantoor aan de Auriollaan. "De Turkse vriendin met wie ik samenwoon, had neefjes die hier opgroeiden zonder het Nederlands goed te kennen. Toen dacht ik: ik ga ze voorlezen. Het gezin vond dat heel leuk. Marieke werkte in deze wijk en zo kwamen we op het idee om het voorlezen wat groter aan te pakken." Laten we ons focussen op tien gezinnen, dachten ze bescheiden. Maar voor ze het wisten, hadden ze al honderd aanmeldingen. En toen wilde Leiden ook opeens meedoen. En Amsterdam en nog meer steden. De zusjes Heinsbroek zagen hun Voorleesexpress al snel "exploderen. Het succes haalde onze ambitie al snel in."

De Voorleesexpress ontving een bedrag van het Oranje Fonds om de organisatie landelijk uit te rollen en te professionaliseren. Binnen ABN Amro kregen de medewerkers in diezelfde tijd het verzoek of ze naast hun gewone baan wilden investeren in een project van het Oranje Fonds. "Ik kreeg informatiemateriaal over zo'n twintig projecten", vertelt Werner. "Daar zat de Voorleesexpress bij. Ik heb veel affiniteit met kinderen, dus dit project sprak me meteen aan." De Voorleesexpress groeide voort onder de vlag van Soda Producties, er kwamen nieuwe projecten bij en inmiddels telt het tien parttimers en vier stagiairs. "Anne en Marieke vormden in naam de leiding, maar in het begin was er nog weinig structuur. Dat heb ik geprobeerd in kaart te brengen."

### Hoe leerden zij elkaar kennen?

**ABN Amro raakte enkele jaren geleden betrokken bij projecten van het Oranje Fonds. De bank vroeg zijn medewerkers of ze zin hadden een beetje vrije tijd te investeren in iets bijzonders. Manager Werner de Groot had er wel oren naar. Hij zocht tussen de stapel mogelijkheden en vond al snel de Voorleesexpress. Dit initiatief van twee onervaren, maar idealistische zusjes maakte een grote groeispurt door. Uit de toevallige ontdekking dat er onder Nieuwe Nederlanders behoefte was aan voorlezers voor hun kinderen, ontstond Soda Producties, een bureau dat allerlei projecten ontwikkelt vanuit de Utrechtse wijk Kanaleneiland. Het groeide bijna uit z'n jasje en de zussen kwamen voor allerlei vragen te staan. Hoe ga je met je personeel om? Hoe verdeel je je tijd? Hoe hou je een goede groepspresentatie? Allemaal vragen waar De Groot mee aan de slag kon. Die rol beviel hem zo goed, dat hij het project meenam naar zijn nieuwe baan bij de Royal Bank of Scotland.**

Vele vrijdagmiddagen lunchte Werner mee op het kantoor van de Voorleesexpress. Zo kreeg hij vanzelf feeling met en inzicht in de organisatie. Hij adviseerde niet alleen over personeelszaken, maar ook over timemanagement. "Ze waren in het begin minder efficiënt, werkten veertig tot vijftig uur en waren met van alles tegelijk bezig." Ook met het presenteren in een groep hielp Werner hen verder, door een collega te regelen die hen een training kon geven. "Werner's bijdrage ervaren we als heel waardevol", zegt Anne. "We zijn zonder ervaring begonnen, maar we kunnen nu veilig doorgroeien, want dankzij Werner hebben we iemand die met ons meedenkt." Ook voor Werner heeft dit vrijwilligerswerk meerwaarde. "Ik was altijd gefixeerd op de eigen werkgever en op mijn resultaten. Je komt hier in contact met hele andere maatschappelijke processen, dus ja, een absolute verrijking." [www.voorleesexpress.nl](http://www.voorleesexpress.nl)  
[www.rbs.com](http://www.rbs.com)



# Jantiene en Elizabet

Het draait allemaal om tieners die een zetje nodig hebben. Jongeren die school dreigen te verwaarlozen door een verzameling van problemen. Daar kunnen mensen uit het bedrijfsleven best een handje bij helpen, bedacht Stichting Welzijnsbevordering Kern8 uit Alkmaar. En zo helpt zelfstandig financieel adviseur Jantiene Koorn in het kader van Z11 Jongerencoaching de vrolijke VMBO-leerling Elizabet Smit wekelijks met de schoolingen van de dag.

**J**antiene Koorn (1959) hoorde via De Waaier, een organisatie voor betrokken ondernemers, over een regionaal coachingsproject voor jongeren. “Ik dacht meteen: ‘Dit is op mijn lijf geschreven.’ Ik vind dat je als ondernemer iets aan maatschappelijke betrokkenheid moet doen, door één à twee uur vrijwilligerswerk te doen. Daar word je als mens rijker van. Ik voel mij betrokken bij jongeren, herken mijzelf als puber met de nodige problematiek. Toen ik me inschreef voor het coachingsproject dacht ik: misschien kan ik een klein beetje verschil maken, door een tiener te motiveren, meer zelfvertrouwen te geven of te stimuleren om door te zetten. Een balans bieden tussen wat moet en wat mag.”

Elizabet Smit (1994) is haar tweede mentee. Ze ontmoetten elkaar in maart van dit jaar in het winkelcentrum van Heerhugowaard, volgens afspraak. Elizabet: “De school had voor mij geregeld dat ik in dit coachingsproject kwam. Daar was ik helemaal niet blij mee. Ik dacht: ‘Ik heb geen hulp nodig.’ Maar later dacht ik: ‘Ik kan het wel proberen.’”

Het klikte en ze besloten samen het avontuur aan te gaan. Jantiene bezocht Elizabets ouders om het traject door te spreken en een contract te ondertekenen. Daarmee maakten ze zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de onderwijsloopbaan van Elizabet. Jantiene, tactisch: “Elizabets grootste valkuil is dat ze de wereld te leuk vindt. Daardoor heeft ze niet altijd tijd voor huiswerk.” Doel was dat Elizabet zou overgaan. “En dat is gelukt ook!”, zegt ze vrolijk.

**Dat was vooral ook te danken** aan tijdig ingrijpen van Jantiene. “We deden in het begin vrij veel leuke dingen. Naar het strand gaan, ergens thee drinken, naar Artis. En dan bespraken we wel altijd wat er op school gebeurde. Totdat ik erachter kwam dat het helemaal niet goed ging met haar cijfers. Vanaf

## Hoe leerden zij elkaar kennen?

**Regio Alkmaar kampte met veel vroegtijdige schooluitval. Tieners die het onderwijs niet meer zagen zitten en het voor gezien hielden. De gemeente Alkmaar ontdekte dat het Oranje Fonds coachingsprojecten wilde gaan financieren en vroeg de welzijnsorganisatie Kern8 penvoerder te worden. Daaruit ontstond onder meer Z11 jongerencoaching, als onderdeel van Mentoraat op Maat. Doel is de jongeren het nodige zelfvertrouwen te geven, zodat zij hun kansen vergroten en een goede start kunnen maken in de maatschappij. Ondernemers uit de omgeving Noord-Kenmerland kunnen zich aanmelden als coach en krijgen een jongere tussen dertien en 21 jaar onder hun hoede. “Afgelopen schooljaar hadden we 24 koppels”, vertelt projectcoördinator Penny Biere. “De jongeren ervaren het als heel positief, zo blijkt uit de evaluaties. Ze vinden de coaches aardig en hebben het gevoel dat ze er wat aan hebben.”**

dat moment zagen we elkaar wekelijks op school om te helpen bij het huiswerk.” Tevreden: “Met Kerst had ze nog vijf onvoldoendes, bij het overgaan alleen nog eentje voor Engels.” Eigenlijk zou daarmee het coachingstraject ten einde zijn; ze hadden tenslotte hun doel bereikt. Maar ze merkten beiden dat ze toch wel door wilden gaan. Dat mocht van Z11. Het nieuwe doel is nu: slagen voor het VMBO. Elizabet is net in de vierde klas begonnen en moet een beroepskeuze gaan maken. “Ik wil iets met dieren, maar ook met mensen. Dieren vind ik ontzettend leuk en lief, maar ik heb stage gelopen in het bejaardentehuis van mijn oma en dat vond ik ook erg leuk. Daar praat ik dan met Jantiene over. Dat is belangrijk voor mijn toekomst.”

[www.z11coaching.nu](http://www.z11coaching.nu)

Leerling Elizabet Smit (voorground) en mentor Jantiene Koorn. Doel was dat Elizabet zou overgaan. “En dat is gelukt ook!”





Directeur Esther Rabbe (voorgond) en Rabobanker José Roeken: "De kinderen zaten gezamenlijk met Rabobank-medewerkers in de ballenbak."

# José en Esther

Medewerkers van Rabobank Noord Gooiland leverden afgelopen maart voor de vierde keer een bijdrage aan de landelijke vrijwilligersdag NL Doet. Stichting de Droomboom, een voorschoolse opvang voor autistische kinderen, was een van de projecten. Daar kregen de kinderen een bijzonder dagje uit en werden binnen het gebouw de kastjes gesopt, de ramen beschilderd en buiten "eindelijk het pad opgehoogd."

**D**e Droomboom stond niet eens in de landelijke databank voor potentiële afnemers van NL Doet. "In onze regio waren überhaupt weinig projecten te vinden", vertelt José Roeken (1961), communicatieadviseur van Rabobank Noord Gooiland. "Ik doe zelf de cultuursponsoring en krijg veel informatie over maatschappelijk betrokken projecten. De Droomboom heeft twee keer een bedrag van ons Coöperatief Fonds ontvangen en zo zijn we met elkaar in contact gekomen." Directeur Esther Rabbe (1970) was blij verrast met het telefoontje van Rabobank. "José kwam samen met een collega langs. Zij hadden al ideeën wat ze die dag konden doen. Bijvoorbeeld knutselen met de kinderen, vliegers maken. Toen ze onze kinderen zag, begreep ze dat dat niet ging lukken. We besloten hen een dagje uit aan te bieden naar Monkey Town, een indoor speeltuin, waarbij de ouders tijd kregen met elkaar bij te praten zonder dat ze op hun kinderen hoefden te letten." Een tweede ploeg van Rabobank Noord Gooiland stortte zich op klusjes in het gebouw van De Droomboom. "Het is een oud gebouw, dus er is hier altijd wat te doen", zegt Esther. De kastjes werden flink schoongemaakt, de heg gesnoeid en het pad naar het gebouw werd "eindelijk opgehoogd", zodat iedereen nu zonder moeite de voordeur kan bereiken. Een manager leefde zich uit op het beschilderen van de ramen en toverde een Mega Mindy tevoorschijn. "Voor de ouders was het een enorm leuke dag", blikt Esther terug. "Wij als medewerkers hebben geleerd dat we hele bijzondere kinderen hebben. De manier waarop zij contact maken met vreemden is anders. En dat ging goed. Ze zaten gezamenlijk met Rabobankmedewerkers in de ballenbak."

**NL Doet heeft ook grote waarde** voor de werknemers van de Rabobank, benadrukt José. "Het grote voordeel van vrijwilligerswerk is dat je iets gezamenlijk doet op een hele andere loca-

## Hoe leerden zij elkaar kennen?

**Kansrijke initiatieven verduurzamen, dat is het motto van de Rabobank. Deze bank stapte rond 2003 in het project Make a Difference Day, dat tegenwoordig NL Doet heet. Op deze dag kunnen werknemers investeren in iets goeds: een buurthuis, een dagopvang, een bejaardentehuis. "Investeren in maatschappelijke vitaliteit", noemt Ronald Korpershoek, manager Coöperatie & Governance bij Rabobank, het. "Tot twee jaar geleden hebben we ons financieel ingezet voor deze dag. Inmiddels heeft het Oranje Fonds het overgenomen. Maar we blijven deelnemen aan deze dag, omdat we van origine dicht bij de samenleving zitten." Er zit ook nog een andere reden achter: "Tegenwoordig is vrijwilligerswerk kortstondig. Het staat ook onder druk: mensen hebben steeds minder tijd. NL Doet is een mooie manier om kennis te maken met vrijwilligerswerk." En dat blijkt te werken. Communicatieadviseur José Roeken van Rabobank Noord Gooiland heeft zich inmiddels verbonden aan een van de projecten die ze via NL Doet leerde kennen.**

tie en dat je van elkaar kunt leren. En we kunnen op deze manier ons coöperatieve hart laten spreken. Op zo'n dag sta je even stil bij je snelle leven. Ik realiseerde me dat ik blij ben dat ik gezonde kinderen heb. Sinds NL Doet in ons programma zit, doe ik meer vrijwilligerswerk. Dat is goed, want ik maak me wel zorgen over de toekomst van vrijwilligerswerk." Voor Esther is NL Doet een *eye-opener* geweest. "Ik wist helemaal niet dat deze mogelijkheid bestond en ik kan me dus voorstellen dat er weinig aanbod op de website van NL Doet staat. Voor het komend jaar ga ik me wel aanmelden. En ik tip collega's over dit vrijwilligersprogramma, want iedereen kan hier profijt van hebben." ■

[www.rabobank.nl/particulieren/lokalebanken/noordgooiland](http://www.rabobank.nl/particulieren/lokalebanken/noordgooiland)  
[www.stichtingdedroomboom.nl](http://www.stichtingdedroomboom.nl)



DANIËL GILTAY VETH **DETTIG JAAR SOCIAAL ONDERNEMER**

# Koersvast

✦ TEKST JAN BOM ✦ FOTOGRAFIE LISA BOM

Een van de docenten van het Groeiprogramma van het Oranje Fonds is Daniël Giltay Veth. Met dertig jaar ervaring als sociaal ondernemer in de rugzak weet hij als geen ander hoe een maatschappelijk initiatief succesvol kan worden. En zichzelf kan overleven.

In de snel groeiende groep van sociale ondernemers in Nederland is hij een van de onbetwiste pioniers. Met zijn grijzende hoofd zelfs al een beetje de nestor, zij het nog steeds een met kwajongenstrekjes.

Al in de sombere jaren tachtig van de vorige eeuw begon de maatschappelijk werker een camping die gerund werd door mensen die geen regulier werk konden vinden. Jongeren in dit geval. De jeugdwerkloosheid was op dat moment het grootste maatschappelijke probleem. De arbeidsmarkt zat compleet op slot. Voor een hele generatie afgestudeerden was er *no future*. Dansende hippies verdwenen uit Amsterdam, sombere punkers verschenen.

**Camping Zeeburg werd beroemd.** Met behoud van uitkering

begon een werkloze doctorandus aan een loopbaan als beheerder van de campingwinkel. Toen al ontdekte Daniël Giltay Veth (1956) het belang van een eerste werkervaring als opstapje naar betere banen. “Na een jaar of wat achter de receptie spreek je je talen, ben je een ervaren ondernemer. Toen de jeugdwerkloosheid begon te verdampen, waren deze mensen meteen weg. Maar er waren ook types die hun opleiding lieten voor wat het was. Voor hen hoefde het niet meer, de carrière. Ik ken een socioloog die volmaakt gelukkig is als timmerman.”

De eerste groep die Giltay Veth begeleidde, kon een prachtig cv overleggen: universitair of op hbo-niveau geschoold, beproefd ondernemer, overlever. Zijn tweede groep was al een stuk lastiger: de langdurig werklozen ‘met een vlekje’, zoals dat toen heette, die overbleven. Begin jaren negentig richtte hij

Daniël Giltay Veth: “Ieder bedrijf in Nederland moet ook een beetje een sociale werkplaats zijn.”

En Route op in Amsterdam-Westerpark. Het was het eerste buurtgerichte re-integratiebedrijf in Nederland waar geëxperimenteerd werd met coaches uit buurtnetwerken. Dat ging fout; hij liep te ver voor de troepen uit. Wel een succes werd het uitzend- en detachingsbureau Koersvast, een vangnet voor mensen die zich moeilijk kunnen handhaven op de arbeidsmarkt. De naam is een nautische verwijzing: de pionier zeilde ook nog eens jarenlang de wereld over. Hij bracht onder andere schepen weg naar het Caribische gebied.

**Zijn naam dook in 2004** weer op in de krantenkolommen toen hij werklozen ‘onder dwang’ aan het werk zette. “Het ging vooral om vrouwen met een bijstandsuitkering die volledig geïsoleerd in de maatschappij stonden. Buitenlandse vrouwen, soms alleenstaand, die de taal niet eens spraken. Problemen met ontsprende kinderen. Nu moesten ze op straffe van het verliezen van hun uitkering in de maatschappij mee gaan doen. Na de moord op Van Gogh begrepen we dat ons gedoogbeleid een moordenaar had opgeleverd.”

Door deze ervaringen is Giltay Veth kritisch over de eerste vormen van vrijblijvend vrijwilligerswerk die bedrijven ontwikkelden. Na de eeuwwisseling lieten grote concerns de ophaalbrug naar de samenleving omlaag zakken. Plotseling stonden accountants een kinderboerderij te vertimmeren, ook mensen die thuis nog geen spijker recht in de muur konden slaan. De pionier: “Dat is een vorm van afkoop, een vervanging voor een bedrijfsuitje naar de Ardennen. Ik heb daar heel veel moeite mee. Waarom moet een directeur een buurthuis opknappen? Dan is daar in die buurt fundamenteel iets mis. Dat moeten de buurtbewoners zelf onderhouden. Ga dan maar liever niet de wereld in, maar haal de wereld de onderneming binnen. Ieder bedrijf moet ook een beetje sociale werkplaats zijn. Niet denken: ik betaal toch belasting in Nederland, zodat mensen ‘met een vlekje’ een uitkering krijgen? Ik vind: meer evenwicht, minder belasting, meer zelf doen. Nu staan er twee à drie miljoen mensen structureel aan de kant. Dat probleem vang je niet op met louter aanmoedigen tot vrijwilligerswerk.”

**Goed te spreken is hij** over coachingstrajecten, mentorschappen en buurtbemiddelingstrajecten. Een-op-een situaties, iemand begeleiden tot een diploma is gehaald of ingrijpen bij buurtconflicten. Giltay Veth: “Dat is iets om als maatschappelijk cv op te voeren.”

En de grotere aanpak dan, een sociale onderneming beginnen voor bijvoorbeeld jonge mensen met een uitkering (Wajong)? “Prima, maar ik zie veel geïsoleerde initiatieven. Ze bestaan een tijdje en verdwijnen na een paar jaar weer, meestal omdat het tijdelijke geld op is, soms omdat de trekker iets anders wil gaan doen. Als je bijvoorbeeld een restaurant voor lastige groepen wil opzetten, moet dat ingebed zijn in een lokale alliantie van het horecabedrijfsleven. Bedrijven die bereid zijn de jongeren over te pakken, als ze er gereed voor zijn.” ■

## Hoe overleeft mijn sociale project?

Welke sociale initiatieven overleven? Volgens Daniël Giltay Veth zijn er vier basisvoorwaarden voor het verduurzamen van projecten. Zijn analysemodel komt grofweg op vier hoofdvoorwaarden neer.

### 1 Ondernemerschap

Niet de mensen met goede wil overleven hun eigen project, maar diegenen die door ouderwets ondernemerschap winst weten te maken, daarbij ook gebruik makend van beschikbare overheids gelden en fondsen. Zonder deze financiële steun kunnen sociale projecten niet bestaan. Maar zonder het binnenkomen van aanvullende gelden is er minder kans op voortleven als subsidies aflopen.

### 2 Effectieve methode

De sleutelwoorden zijn: een-op-een relaties met de doelgroep. Dat betekent: nauwelijks of geen overdrachtsmomenten, in plaats van uitsplitsing van taken over tien verschillende hulpverleners. Ook belangrijk: initiatiefnemers moeten een lange adem hebben want er moet stapje voor stapje naar het doel worden gewerkt. Stijging van zwakke groepen op de maatschappelijke ladder in onze steeds complexer wordende samenleving is een proces van vele jaren geduld.

### 3 Strategische alliantie

Zonder bereidwillige wethouders, ambtenaren en overheden zijn lokale sociale projecten niet realiseerbaar. Maar ook afspraken met ondernemersverenigingen zijn een must, met sleutelfiguren op scholen, in het welzijnswerk, de GGZ, bij corporaties of de maatschappelijke opvang. Verduurzamingsclausules in projectaanvragen dwingen initiatiefnemers tot brede samenwerking, waardoor een project na afloop van de projectperiode breed is ingebed in een stad of gemeenschap.

### 4 Effectiviteit meten

Een goed gevoel en blijde gezichten zijn niet genoeg. Er bestaan instrumenten om de maatschappelijke impact van sociale initiatieven te meten, zoals Social Return on Investment (SROI). Daarbij wordt onder andere uitgerekend hoeveel uitkeringen er door een initiatief minder verstrekt hoeven te worden. De trend wijst overduidelijk naar het meten van impact, wat zinvoller is dan overreguleren en het opzetten van tijdsverslindende controle-instrumenten.

In het boekje ‘Het rendement van zalmgedrag’ werkt Giltay Veth een interessante analyse van effectief sociaal ondernemerschap uit. Het is gratis te downloaden. [www.dgvholding.nl](http://www.dgvholding.nl)



# Hoe bouw ik een maatschappelijk cv?

26

PA SPECIAL ORANJE FONDS

Een curriculum vitae (mv. *curricula vitae*, Latijn voor *levensloop*) of kortweg cv is een document waarin iemand een samenvatting van zijn of haar leven geeft, met name wat betreft behaalde diploma's en werkervaring. Een cv wordt bijvoorbeeld gebruikt bij sollicitaties. Steeds vaker wordt naar relevante maatschappelijke werkzaamheden gevraagd, onder andere bestuurskundige vaardigheden bij de studie medicijnen en maatschappelijke betrokkenheid bij de rechtsoopleiding.

+ TEKST FEMKE ZWAAL

## WAT BETEKENT DE AFKORTING MBO?

- + **Maatschappelijk betrokken ondernemen (MBO):** bedrijven zetten zich in voor maatschappelijke initiatieven. Dat kan zijn in de vorm van munten (donatie of sponsoring), mensen (medewerkervrijwilligerswerk), middelen (in natura), media en 'massa' (netwerk).
- + **Medewerkervrijwilligerswerk:** werknemers zetten zich vrijwillig in voor een goed doel of maatschappelijk initiatief in de tijd van de baas. Soms wordt daarbij een beroep gedaan op hun vakkennis, meestal gaat het gewoon om helpende handen.
- + **Vrijwilligerswerk:** burgers zetten zich vrijwillig in voor maatschappelijke doelen, zonder betrokkenheid van de werkgever.

## HOEVEEL GEVEN BURGERS EN BEDRIJVEN WEG?

- + Jaarlijks geven burgers, bedrijven, fondsen en loterijen ruim vier miljard euro weg aan goede doelen (0,8 procent van BBP).
- + Het meeste geld gaat naar kerk- en levensbeschouwing (23 procent), maatschappelijke en sociale doelen (14 procent) en sport en recreatie (13 procent).
- + Van alle Nederlanders doet 30 tot 40 procent vrijwilligerswerk, gemiddeld zestien tot twintig uur per maand (500 duizend fte). Uit een statistiek in *The Economist* bleek dat geen ander land ter wereld zo'n grote bijdrage van vrijwilligers kent.
- + Van alle bedrijven geeft 66 procent aan maatschappelijke initiatieven, 45 procent daarvan is gift.
- + De vrijwillige inzet van bedrijven is vooral lokaal gericht.

## WAT ZIJN DE TRENDS?

- + Vrijwilligerswerk staat goed op je cv, maar dat is meestal niet de reden waarom mensen aan vrijwilligerswerk doen. Dat zijn in de eerste plaats altruïsme en sociale motieven.
- + Vrijwilligerswerk is vooral populair onder hoger opgeleide mensen. Succesvolle mensen combineren hun vaak drukke baan met verschillende vrijwillige functies.
- + Het gemiddeld aantal uren per maand dat vrijwilligers zich inzetten neemt af. Jonge mensen besteden minder tijd aan vrijwilligerswerk dan ouderen.
- + De nieuwe, jonge vrijwilliger stelt andere eisen aan het aangeboden vrijwilligerswerk. De bereidheid is groot, maar hij of zij is selec-

tief aan welk doel wordt bijgedragen. Ook de bekwaamheid is groot, maar daar is niet altijd behoefte aan, eerder aan beschikbaarheid. Vrijwilligersorganisaties moeten dus op zoek naar flexibele, efficiënte vormen van vrijwilligerswerk.

- + Werknemersvrijwilligerswerk neemt toe: bedrijven leveren vaker een bijdrage in de vorm van mankracht.
- + Nieuwe initiatieven als 'Durf te vragen', '7 days of inspiration' en 'It's Noon' genereren gratis sociaal kapitaal: zij brengen mensen bij elkaar die vrijwillig hun kennis, ervaring en netwerk beschikbaar stellen voor het oplossen van (maatschappelijke) vraagstukken.

27

PA SPECIAL ORANJE FONDS

"Vrijwilligerswerk is een graadmeter voor de mate van integratie: hoe beter men geïntegreerd is in Nederland en hoe succesvoller de carrière is, hoe meer vrijwilligerswerk men doet."

Hoogleraar Vrijwilligerswerk Lucas Meijs (Erasmus Universiteit) onderzocht het verband tussen integratie van allochtonen en vrijwilligerswerk.

## HOE MEET IK DE IMPACT?

Er bestaan verschillende onderzoeken en meetinstrumenten die de aard en impact van maatschappelijk betrokken ondernemen en vrijwilligerswerk in kaart brengen. Hieronder enkele uitgelicht.

### Nationale MBO Monitor

Landelijk onderzoek naar de kwaliteit en kwantiteit van MBO bij bedrijven, maatschappelijke organisaties en gemeenten. Het onderzoek door middel van een digitaal meetinstrument biedt niet alleen inzicht in de omvang en impact van MBO, maar ook in de risico- en succesfactoren. Het onderzoek wordt in het kader van het MBO Stimuleringsprogramma van MVO Nederland uitgevoerd door CSR Academy en MOVISIE.  
[www.nationalembomonitor.nl](http://www.nationalembomonitor.nl)

### Social Return On Investment (SROI)

SROI meet het rendement van maatschappelijke investeringen in economisch en sociaal opzicht. De methodiek komt uit de VS en is door Peter Scholten en Boris Franssen in Europa geïntroduceerd.  
[www.sroi.nl](http://www.sroi.nl)

### Wellventure monitor™

De Wellventure monitor™ is een soort Balanced Score Card die het effect meet van maatschappelijke projecten op de betrokken organisaties en hun doelgroepen. De Wellventure monitor™ is ontwikkeld door Fortis Foundation Nederland in samenwerking met Erasmus Universiteit Rotterdam.  
[www.wellventuremonitor.nl](http://www.wellventuremonitor.nl)

### Measuring Impact Framework

Eind 2008 lanceerde de World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) de Measuring Impact Framework, onder meer om de bijdrage van het bedrijfsleven aan de samenleving doeltreffender te maken.  
[www.wbcds.org](http://www.wbcds.org)

## WIE HELPT MIJ BIJ HET OPBOUWEN VAN EEN CV?

Wie kunnen u helpen een mooi maatschappelijk cv van uzelf of uw organisatie op te bouwen?

### Business in the Community

Brits kenniscentrum en bedrijvennetwerk voor Corporate Social Responsibility (CSR). Ontwikkelde onder meer Community Mark, een kwaliteitssysteem voor MBO.  
[www.bitc.org.uk](http://www.bitc.org.uk)

### Goede Zaken

Helpt ideële organisaties om bedrijvenpartners te vinden. Goede Zaken is een initiatief van Stichting Doen en Rabobank.  
[www.goedezaken.eu](http://www.goedezaken.eu)

### MOVISIE

Landelijk kennisinstituut en adviescentrum voor maatschappelijke ontwikkeling. Initieert en beheert diverse instrumenten voor MBO en medewerkervrijwilligerswerk zoals Nationale MBO Monitor, Maatschappelijke Beursvloer, 1001 Kracht en Dubbel Genieten.  
[www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

### MVO Nederland

Stimuleert MBO door middel van een nationaal stimuleringsprogramma en de organisatie van Wereldz, dé nationale marktplaats voor betrokken ondernemers.  
[www.mvonederland.nl/mbo](http://www.mvonederland.nl/mbo)  
[www.wereldz.nl](http://www.wereldz.nl)

### Nederland Cares

Bemiddelt jonge professionals naar flexibel vrijwilligerswerk.  
[www.nederlandcares.nl](http://www.nederlandcares.nl)

### Oranje Fonds

Grootste fonds op sociaal gebied in Nederland. Ondersteunt maatschappelijke initiatieven met geld, kennis en contacten. Stimuleert MBO en (medewerkervrijwilligerswerk onder meer door NL Doet, tientallen mentorprogramma's en het Oranje Fonds Groei-programma.  
[www.oranjefonds.nl](http://www.oranjefonds.nl)

### Samen voor betrokken ondernemen

Landelijk platform van lokale MBO-netwerken die gemeenten ondersteunen bij het betrekken van bedrijven bij maatschappelijke problemen.  
[www.samenvoorbetrokkenondernemen.nl](http://www.samenvoorbetrokkenondernemen.nl)

### Stichting Present

Mobiliseert in meer dan dertig steden vrijwilligers voor maatschappelijke activiteiten.  
[www.stichtingpresent.nl](http://www.stichtingpresent.nl)

## WAT ZIJN RELEVANTE STUDIES?

- + Geven in Nederland 2009 (Theo Schuyt, Dick de Gilder et al, Vrije Universiteit van Amsterdam)
- + Danken succesvolle allochtonen hun succes aan vrijwilligerswerk? Vrijwillige inzet onderzocht. (Lucas Meijs et al, 2006 Erasmus Universiteit Rotterdam)
- + Nieuw paradigma voor vrijwilligerswerk. Vrijwillige inzet onderzocht (Jeffrey Brudney, Lucas Meijs, 2006 Erasmus Universiteit Rotterdam)
- + Sociaal economische trends, CBS, 1e kwartaal 2010





## Wat doet u met uw collega's op 18 en 19 maart 2011?

Op 18 en 19 maart 2011 organiseert het Oranje Fonds weer NL DOET. Meer dan 200.000 Nederlanders steken de handen uit de mouwen met hun collega's, elftal, vrienden of jaarclub. Ook veel bedrijven gaan aan de slag. Bijvoorbeeld door met hun medewerkers achterstallig onderhoud aan te pakken, gratis advies te geven aan een vrijwilligersorganisatie of middelen en faciliteiten beschikbaar te stellen.

Ideeën om ook mee te doen? Kijk op [nldoet.nl](http://nldoet.nl)

Oranje Fonds  
**NL  
DOET**

Met betere dagen uit