

Statushouders worden klaargestoomd voor groensector

Re-integratieprojecten zijn er in alle soorten en maten. Projecten waarbij zowel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als statushouders geïntegreerd worden zijn er echter niet zo veel. Uitzendbureau GS-personeel en Goedlandt circulair landgoedbeheer doen dit wel en zorgen dat deze doelgroep goed voorbereid de arbeidsmarkt op kan.

Tekst en beeld Dick van Doorn

Eind 2016 werden Peter van Doorn en Frances Place, oprichters van Goedlandt circulair landgoedbeheer, gevraagd of zij iets konden betekenen wat betreft de re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Goedlandt had al contact met gemeentes, van de Utrechtse Heuvelrug tot en met Kromme Rijn, en het Werkgevers Service Punt (WGSP). Die contacten waren er vanuit hun advieswerk ook met lokale landgoedeigenaren en terreinbeheerders.

Van Doorn: „Landgoedbeheerders waren op zoek naar andere manieren van park- en bosonderhoud. Het WGSP wilde mensen met een uitkering in het groen aan het werk helpen en stageplekken op een landgoed organiseren. Alleen, de uitstroom naar betaald werk was niet gegarandeerd. Doordat Frances en ik in contact kwamen met GS-personeel en Groen Uitzendbureau, kon de uitstroom naar betaald werk na afloop van een opleiding wel worden gegarandeerd.”

Speeddates

Van Doorn en Place ontwikkelden, samen met Marcel Palm, directeur van GS-personeel, diverse leer/werktrajecten met als titel 'Uitstromen naar werk in 't groen'. Voorafgaand aan ieder leer/werktraject houden de uitzendbureaus speeddates met kandidaten. Vanaf het begin van ieder traject worden de toekomstige werkgevers er bij betrokken. Het traject duurt zes weken waarvan één dag les wordt gegeven en twee stagedagen per week. Het traject vangt aan met een zogenoemde outdoordag waarbij kennismaking, veiligheid, observeren en communicatie centraal staan.

Bijzonder aan deze leer/werktrajecten is dat ze ook geschikt zijn voor nieuwkomers ofwel statushouders. Palm: „Bij ons worden de mensen opgeleid tot veldmedewerker niveau 1, en zijn als zodanig gedurende het hele jaar inzetbaar.”

Het leer/werktraject in 2018 bestond voor het eerst uit zowel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als statushouders, een gemengde groep dus. Daarvan hebben maar liefst 10 van de 13 een baan in het groen gevonden. Deze mensen worden geselecteerd door de Regionale Sociale Dienst.

Iedere gemeente betaalt dus een trajectprijs per deelnemer. Palm: „We doen expres half om half, zodat de statushouders snel Nederlands leren. Wel is er gedurende het traject een tolk die de best ingewikkelde lesstof kan toelichten in de eigen taal.”

Nederlands

Het tweede traject dit jaar, met 50% mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en 50% statushouders uit Syrië, Jemen, Eritrea en Ethiopië, liep helaas minder fortuinlijk.

Palm: „Wij hebben door het tweede traject geleerd dat statushouders prima te integreren zijn, maar dat ze wel een minimaal niveau Nederlands moeten hebben en onze cultuur voldoende moeten kennen. Verder zaten in deze groep meer mensen met een bepaalde problematiek en waren sommigen moeilijk leerbaar.”

Een andere, externe oorzaak waardoor een baan zoeken niet lukte deze zomer, was de extreme droogte. Hierdoor was er veel minder werk. Ook waren in het tweede traject veel deelnemers die



Vlnr Marcel Palm van GS-personeel en Frances Place en Peter van Doorn van Goedlandt.



Alle deelnemers worden breed en gedegen opgeleid. De vaste leslocatie van alle leer-werktrajecten is Landgoed Zonheuvel in Doorn.

geen rijbewijs hadden. Palm: „Wij willen meer invloed uit kunnen oefenen op de selectiecriteria van deze doelgroep. Dat is nu ook met de desbetreffende gemeentes afgesproken. Wij snappen hoveniers en groenvoorzieners volledig wat betreft hun eis dat personeel, al is het goed opgeleid, wel goed Nederlands moet kunnen.”

Ook winterwerk

Normaal gesproken duurt het groen-seizoen van maart t/m oktober, daarna gaan groenmedewerkers vaak terug de uitkering in.

Palm: „Wij hebben de mensen dusdanig opgeleid dat ook in de winter in het bos kan worden doorgewerkt. Voor een landgoedeigenaar is gekwalificeerd groenpersoneel veel goedkoper dan wanneer ze een duur bosbouwbedrijf inschakelen en richten veel minder schade aan dan zware machines.”

Verder is er in de winter boswerk zoals kleinschalig en fijnmazig oogsten van lage kwaliteit hout (houtsnippen) en in de oogst van kort cyclisch hout (wilg, vogelkers opslag, Amerikaanse eik).

Volgens Van Doorn is ook voor landgoedeigenaren circulaire economie momenteel 'hot'. „Dus alles zo veel mogelijk

hergebruiken. Wij merken daarbij dat circulair beheer steeds meer uitzicht biedt op de reductie van de exploitatiekosten voor landgoedeigenaren.”

Zo denken steeds meer landgoedeigenaren na over de aanschaf van een hoogrendement houtkachel, met hout van eigen land. Alleen met gas de monumentale panden op temperatuur houden is onbetaalbaar aan het worden.

Speciale aanpak VCA-certificaat

Tijdens het leer/werktraject wordt gebruik gemaakt van een speciale aanpak voor de nieuwkomers wat betreft het behalen van het VCA-certificaat. Dit gebeurt in samenwerking met HER Opleidingen & Advies uit Amersfoort. Palm: „Hierdoor behalen ze snel hun diploma, we hebben dus hoge slagingspercentages. Ik denk dat wij in Nederland vrij uniek zijn, zeker qua statushouders, wat betreft deze VCA-aanpak.” De deelnemers krijgen tevens één dag les in de basisprincipes van BHV en EHBO. Verder bestaat de cursus theorie uit landgoedbeheer, soortenkennis, gereedschapsleer, bos-, park-, tuin- en moestuinkennis,

Momenteel voeren deelnemers die betaald werk hebben gevonden werkzaamheden uit bij Landgoed Zonheuvel in Doorn, bij diverse gemeentes en hoveniers. De vaste leslocatie is Landgoed Zonheuvel.

Cursisten lopen stage op landgoederen als Landgoed De Horst, Landgoed Zuylesteyn, Landgoed Doornveld, Landgoed Zuilenburg en RCN het Grote Bos. <

biomassakennis en het veilig gebruiken van gereedschappen en machines. Komend jaar willen Van Doorn, Place en Palm meerdere leer/werktrajecten opzetten. Het maximaal aantal mensen daarbij is 15. Palm: „We willen naar zo'n 4 à 5 trajecten per jaar.” Het 5e traject wordt momenteel opgezet. Ook willen Goedlandt en GS-personeel naar meer niveaus. Dus niet alleen opleiden voor veldmedewerker, niveau 1, maar ook voor niveau 2 en 3. Palm: „Uiteraard zullen deze opleidingen langer duren. Om dit te kunnen realiseren, hebben wij inmiddels contact met een ROC. Wij gaan dus ook nog meer de samenwerking zoeken.”