

Speech (feestrede) Job Cohen: 60 jaar Novatec, 29 oktober 2018

Inleiding

In 60 jaar is er eigenlijk niets veranderd. Daarom is er alle reden voor een feestje!

Nu hoor ik u denken: Hoezo, niets veranderd?? De veranderingen buitelen over elkaar heen, kijk alleen maar naar de geschiedenis van Novatec ...

En inderdaad sinds 1958 zijn er talloze ontwikkelingen geweest. Organisatieveranderingen, gemeentelijke herindelingen, fusies, wetswijzigingen, vaak met forse impact. Heel belangrijk allemaal, maar niet van cruciale betekenis voor de meerwaarde van Novatec.

Die meerwaarde ligt in de overtuiging dat mensen met een arbeidsbeperking over talent beschikken, erbij horen en daarom ook zoveel mogelijk thuishoren in het arbeidsproces. Dat is in al die jaren niet veranderd. Daar zal het ook de komende jaren om gaan.

Erbij horen, dus niet er een beetje bijhangen. Daarom ben ik blij dat het kabinetsvoorstel om werknemers met een arbeidsbeperking onder het minimumloon te betalen van tafel is. Het zijn immers volwaardige werknemers die, net als ieder ander, recht hebben op een volledig loon. Vanuit dit uitgangspunt van gelijkwaardigheid, behoren mensen met een arbeidsbeperking die in staat zijn tot betaald werk, eerlijke kansen te krijgen op de arbeidsmarkt. Ik denk dat we het hierover met elkaar vandaag wel eens zijn. De realiteit is helaas dat mensen met een arbeidsbeperking nog altijd een forse achterstandspositie innemen op de arbeidsmarkt. Dat zal echt moeten veranderen en daar ligt nog een forse uitdaging voor de toekomst.

Historie

Ik zei al dat in de afgelopen 60 jaar niets wezenlijks is veranderd. Toen op 28 oktober 1958 de eerste steen werd gelegd van De Zevensprong, de rechtsvoorganger van Novatec, was er de brede overtuiging dat werk van grote waarde is voor iedereen en dus ook voor mensen met een arbeidsbeperking. De mens met zijn talenten werd centraal gesteld. En die overtuiging en focus is er bij Novatec nog steeds.

In vroeger tijden was dat niet vanzelfsprekend het geval. De kijk op de waarde van arbeid heeft in de achterliggende periode een forse ontwikkeling doorgemaakt. Ook de termen die gebruikt werden om mensen met arbeidsbeperkingen aan te duiden kennen hun ontwikkeling.....

Om dat te illustreren neem ik u even mee terug naar Amsterdam in de 16^e eeuw.

Amsterdam 1595

Zieke en oude mensen zonder inkomen konden een beroep doen op een armenfonds, beheerd door het stadsbestuur. Voor gezonde mensen gold: geen werk = geen inkomen. Een bijstandsuitkering bestond dus nog niet. Gevolg, veel bedelaars op straat. Dat wilde het stadsbestuur niet langer. Bedelen werd verboden voor gezonde mensen en er werd stevig opgetreden. De knoet ging erover. Mensen zonder inkomen werden gedwongen tewerkgesteld in een tuchthuis. Mannen moesten zwaar werk doen en vrouwen moesten aan het werk in het Spinhuis (spinnen van wol). Dit beleid werd als succesvol betiteld. Deze praktijk kreeg navolging in veel andere gemeenten, zoals Leiden, Delft en Leeuwarden. Werk als tucht!

17 en 18^e eeuw

Geleidelijk is het denken over de waarde van werk veranderd. De periode van de Verlichting (denkers als John Locke, Jean-Jacques Rousseau) in de 17^e en 18^e eeuw heeft daarin zeker een rol gespeeld. Er kwam oog voor de waarde van onderwijs om de samenleving te ontwikkelen. De visie op werk veranderde hiermee. Werk werd niet alleen gezien als inkomensvoorziening, maar ook als meerwaarde voor de samenleving. Ook mensen met een arbeidsbeperking kregen toegang tot onderwijs en daarmee de mogelijkheid echt mee te doen in de samenleving. In 1790 is bijvoorbeeld het eerste instituut voor doofstommen geopend in Groningen. Ondanks deze vooruitgang bleef het verrichten van werk voor mensen met een beperking in de praktijk een gunst, waartegenover een karig loon stond.

1928 Internationaal congres in Arbeid voor onvolwaardigen

Begin van de 20^e eeuw werden de veranderingen fundamentele van aard. De Nederlandse Vereniging tot bevordering van de arbeid door Onvolwaardigen werd opgericht. Onvolwaardigen, dat zouden we nu eens moeten zeggen.....! Deze vereniging streefde naar meer arbeidsplaatsen voor gehandicapten.

De vereniging had een strijdleus, die we wat mij betreft vandaag ook kunnen inzetten: Actio Vincit Omnia (Arbeid overwint alles). Er kwam oog voor de mens! Dat is een cruciale verandering.

Ondanks de gebruikte term was deze vereniging belangrijk voor de verdere emancipatie van mensen met een arbeidsbeperking.

Delft, Jan Johannes Cornelis van der Wouden

In diezelfde tijd is er een onderwijzer in Delft, Jan Johannes Cornelis van der Wouden, die een klasje begint met 'zwakzinnige' leerlingen. Maar hij ziet al snel dat deze leerlingen, als ze de school hebben afgerond, zonder ondersteuning zich niet staande kunnen houden op de arbeidsmarkt.

Nazorg is nodig en daar geeft hij zelf invulling aan. Hij neemt het initiatief voor een sociale werkplaats, waarin hij met subsidie van de gemeente Delft jongeren aan het werk helpt. Eerst alleen jongeren met een verstandelijke beperking, later ook jongeren met een lichamelijke beperking. Dit is niet tot Delft beperkt gebleven. Ook in andere steden ontstonden vanuit particulier initiatief sociale werkplaatsen.

Even een grote stap

WSW (1969)

Deze ontwikkeling heeft vele jaren later uiteindelijk geleid tot een wet, waarbinnen de sociale werkgelegenheid werd geregeld: de WSW. Een aparte regeling voor mensen met een arbeidsbeperking. Overal in het land konden mensen met een arbeidsbeperking werk verrichten in een Sw-bedrijf met een volwaardig salaris. Dat was en is heel waardevol. De laatste decennia groeide de overtuiging dat mensen met een arbeidsbeperking niet noodzakelijkerwijs en vanzelfsprekend thuisshoren binnen het Sw-bedrijf. De nadruk kwam te liggen op uitstroom van Sw-bedrijf naar reguliere werkgevers.

Inclusieve arbeidsmarkt

Dit kabinet zet in op een inclusieve arbeidsmarkt. Dat is een arbeidsmarkt waar werknemers met en zonder arbeidsbeperkingen gelijkwaardige kansen hebben. Niet langer de *beperkingen*, maar *mogelijkheden* van mensen komen centraal te staan. Voor nieuwe werknemers is niet langer de WSW beschikbaar, maar ze zijn aangewezen op de Participatiewet. Een uitdaging voor iedereen dus: voor overheid, voor werkgevers, maar ook voor werknemers. Hierbij moeten we ook realistisch zijn. Niet iedereen is in staat bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan. Daarom vind ik het belangrijk dat ook onder het regime van de participatiewet de mogelijkheid van beschut werk bestaat.

Dat is voor mij niet minder of meer dan een reguliere arbeidsplek. Als we uitgaan van de waarde voor werk voor de mens, dan sluit je namelijk aan bij de mogelijkheden en ontwikkelmogelijkheden van het betreffende individu. Als dat tijdelijk of misschien ook definitief een beschutte werkplek betekent is dat dus ook prima.

En dan kijk ik ook even naar de gemeenten Noordenveld en de nieuw te vormen gemeenten Westerkwartier. Het is hier overbodig om te zeggen, want u weet dat u met Novatec een diamant (60 jaar!) in handen heeft. De beschikbare kennis en expertise van Novatec blijft de komende decennia gewoon nodig om de arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking te verbeteren.

Evenals alle gemeenten in Nederland zullen de Rijksbezuinigingen op het WSW- en participatiebudget ongetwijfeld ook door u gevoeld worden. Maar alleen kijken naar dat financiële plaatje gaat voorbij aan de waarde van werk. Die waarde is veel omvangrijker en raakt meerdere leefgebieden en is bepalend voor het welbevinden van mensen.

De mens centraal

Ondanks het belang van goede wetgeving gaat het ten diepste niet om de regels. De betrokkenheid en gedrevenheid van een onderwijzer in Delft en van veel andere mensen in het land maakten het verschil. Hoe kijk je naar mensen? Zie je alleen de beperkingen, of kijk je vooral naar de talenten en de kwaliteiten? En ben je bereid om ondanks de beperkingen mensen kansen te bieden en verder te helpen?

60 jaar Novatec

60 jaar Novatec. En in wezen is er dus niets veranderd. De mens staat er nog steeds centraal. Er wordt rekening gehouden met de beperkingen van medewerkers, maar er is ook oog voor de kwaliteiten van medewerkers. Niet alleen het bieden van of begeleiden naar werk, maar ook het ontwikkelen van talenten. Oog voor het individu. Dat is en blijft cruciaal, ook bij veranderende financiële kaders en veranderende wetgeving.

Ik heb heel veel respect voor de bijdrage die Novatec levert aan de samenleving. Jullie medewerkers hebben te maken met dubbele handicaps: de handicaps van mensen zelf, maar vooral de handicaps die de maatschappij oplegt. Jullie inzet is nodig om deze handicaps te overwinnen. De resultaten uit het verleden zijn voor mij een garantie voor de toekomst. Ik wens jullie de komende decennia alle succes toe om deze maatschappelijk waardevolle taak uit te voeren.

Tenslotte,

Een mens is meer dan zijn beperking, maar ook meer dan een werknemer. Naast het talent dat op de werkvloer zichtbaar is, hebben mensen ook passies en hobby's. Daarin komen soms hele andere talenten naar boven dan op de werkvloer. Ik vind dat mooi en dat geeft een meer compleet beeld van mensen. Maar dat laat ook zien wat een kwaliteiten er bij Novatec rondlopen.

Wist u bijvoorbeeld dat u een professionele hondenfokker op de werkvloer binnen uw personeelsbestand heeft? En wat dacht u van een medewerker die zo goed piano kan spelen dat hij zelfs mocht optreden in het Witte Huis in USA?

Een mens is meer dan zijn beperking. Hij is IEMAND. Daarom wil ik afsluiten met een verhaal dat die titel draagt.

IEMAND

Zelfs als ie er wél was, was ie er niet. Jan. Grijzer dan hij heb ik ze zelden gezien. Z'n haar had een vage, nondescripte kleur. Z'n kleren zagen er steevast uit alsof ze verkeerd werden gewassen, wit en bont door elkaar, uiteindelijk alles grauw. Maar daar lag het allemaal niet eens aan. Dat grijze van hem, dat zat van binnen.

Jan ging totaal op in de achtergrond. Stilletjes voorovergebogen zat ie z'n doosjes te vouwen. Hij zat midden tussen de mensen maar maakte er geen deel van uit. De groep vouwde zich naadloos om hem heen.

Voetbalwedstrijden werden besproken zonder zijn inbreng, en als er een grapje werd gemaakt keek niemand of hij ook meelachte.

Als zijn werkleider had ik een tijdlang echt mijn best gedaan. Geprobeerd hem tot andere taken te verleiden dan alleen dat doosjes vouwen. Maar altijd stuitte dat op een muur van 'laat mij maar' en 'ik kan toch verder niks'. Nou, en toen wist ik het ook niet meer. Last gaf hij niet, dus liet ik het maar gaan. En zo werd Jan ook voor mij een grijs stuk achtergrond. Iemand die niemand was.

Jan was geen prater. Dus toen hem vanuit het bedrijf een gespreks-training werd aangeboden, had ik er weinig fiducia in. Niet lang daarna vertrok hij van mijn afdeling. Zonder een gat na te laten. Hoe herinner je je een iemand? Ik vergat hem akelig snel.

Maar toen ineens was hij er weer. Zomaar vanuit het grijze niets kwam hij mijn werkvloer oplopen. Ik herkende hem nauwelijks. Zijn haar was nog steeds vaal en het verschil tussen bonte was en witte was had hij nog altijd niet geleerd, maar verder was alles anders. Kwiek loopje.

Doelbewuste blik.

Een steekmapje met uitgeprint papierwerk pront onder de arm. Of ik even tijd had, wilde hij weten. Er was iets in mijn urenopgaaf dat verduidelijking behoefde ...

Achteraf gezien had ik het misschien kunnen weten. De manier waarop hij zijn doosjes vouwde. Nooit een frommelhoekje. Elk vouwtje haarfijn gelegd. Dit was een nauwgezet man.

Wist ie zelf ook niet. Maar dat pareltje hadden ze dus uit al die grijsheid opgediept. Dat precieze, dat exacte.

En nu liep hij samen met mij de opgaaf van mijn afdeling door.

Competent en precies. Alsof het de normaalste zaak van de wereld was.

Er was geen slordigheidje dat aan zijn aandacht ontsnapte.

Jan was iemand geworden. Haarscherp afgetekend tegen de grijze achtergrond.