

# enme...

Relatiemagazine MTB #8 Mei 2024

## Impact maken

**70 jaar MTB**  
Marcel Jöris over impact

**Duurzame uitdaging**  
MTB en jongeren

**Vader & dochter**  
Pascal over 'zijn' Megan

**Primeur:**  
AR-video biedt  
unieke kijk  
MTB Academy

- 3 Voorwoord**  
Steen in de vulkaan
- 4 Interview**  
Vader Pascal over 'zijn' Megan
- 6 Inspiratie**  
Marcel Jöris over 70 jaar MTB
- 9 Leren & Werken**  
Feest bij MTB Academy!
- 10 Samenwerking**  
Elisabeth Strouvenfonds
- 12 MVO**  
SDG's: Jongeren en MTB
- 16 MVO**  
IMMENS Award
- 17 MVO**  
Verrassend: Sophianum College
- 18 Samenwerking**  
10 jaar Impreso
- 20 Leren & Werken**  
Uniek perspectief op Academy
- 21 Inspiratie**  
Heb jij het ook zo warm?
- 22 Gastcolumn**  
Bas Blezer: Maak het klein!



# Colofon



## Samenstelling & Tekst

Tom Janssen

## Met medewerking van

Marcel Jöris

Bas Blezer

Roger Smeets

## Fotografie

Tineke Katsipodas (puurID)

## Opmaak & drukwerk

Impreso

# Contact



Heeft u nieuws of wilt u iets delen? Laat het ons weten!  
We zijn erg benieuwd. Neem contact op met MTB via  
[communicatie@mtb.nl](mailto:communicatie@mtb.nl)



# Steen in de vulkaan



**K**ent u dat filmpje dat een tijdje geleden viraal ging op het internet? Dat van een paar onverlaten die een grote kei over de rand van een vulkaankrater gooien, om te zien wat er gebeurt als de steen de ogenschijnlijk gestolde lava raakt? Wat zich vervolgens voltrekt is hallucinant: een kettingreactie aan kleine plofjes, vonkjes, bubbeltjes en knallen zorgt ervoor dat de vulkaan langzaam maar zeker uit zijn slaap ontwaakt. De lava begint steeds hoger te spuiten en binnen enkele minuten ontstaat er een vuurfontein.

Eén kleine steen heeft dus een enorme impact.

Maar waarom deze analogie, vraagt u zich af? Welnu, als we kijken naar zeventig jaar MTB dan zien we ook hoe kleine dingen van grote betekenis kunnen zijn. In dit geval gaat het niet om onverlaten, maar om mensen die het goed met anderen voor hebben. Mensen die anderen willen helpen die het moeilijk hebben. Aan werk, aan een inkomen, aan een daginvulling, een opleiding, aan zingeving.

De mensen die gedurende het zeventigjarig bestaan van MTB van grote betekenis zijn geweest, zijn lang niet allemaal bij naam bekend. Vaak wisten ze zelf niet eens dat ze een bepaalde indruk achterlieten op anderen. Zeventig jaar MTB is een geschiedenis van het kleine gebaar: van een organisatie met mensen die soms door alleen maar even iets te regelen, te zeggen of te doen, grote impact hadden op het leven van anderen.

Die betrokken teamleider, die vriendelijke collega, die complimenteuzen klant, de praktijkopleider die zich met hart en ziel inzette om een medewerker iets te leren: allemaal lieten ze een stempel achter in de levens van hun medemens. Een kettingreactie van menselijkheid, vriendelijkheid, zorg en oprechte aandacht. Helaas zijn deze impactmakers nooit viraal gegaan op het internet. Hadden ze best verdiend.

In de huidige samenleving wordt op grootse wijze gestreden voor idealen en het verwezenlijken van politieke idealen. Het grote gebaar, vaak zelfs nóg meer uitvergroot in beeld gebracht op sociale media, wordt meestal verkozen boven klein en bescheiden.

Ik denk dat dit een misverstand is.

Impact maken begint namelijk altijd klein. Bij mijzelf, bij uzelf. In de eigen omgeving. Het met kleine stapjes beter maken van de wereld. Een simpel gebaar naar iemand in uw directe nabijheid kan het verschil al maken. Wat iemand privé of op de werkvloer voor een ander kan betekenen, is geen druppel op een gloeiende plaat, maar juist het eerste vonkje dat die kettingreactie uitlokt.

Dus toch maar die steen in de vulkaan gooien dan?

Tom Janssen ■



Pascal Sleebe over zijn dochter én MTB-medewerker Megan

# ‘Alles valt op zijn plek’



**S**tel, je kind kan vanwege een beperking lastig aan een baan komen: hoe is dat voor jou als ouder? En, wat betekent het als je zoon of dochter uiteindelijk toch een job weet te vinden waar hij of zij gelukkig is? Pascal Sleebe uit Maastricht maakte het allemaal mee, met zijn dochter Megan: “Ze zal het ooit alleen moeten doen.”

Niet gebruikelijk voor een verhaal, maar we verklappen alvast de afloop: Megan (25) voelt zich helemaal thuis bij MTB, waar ze al enkele jaren werkt als inpakker. Ze heeft een warme band met haar directe collega's, die ze ziet als haar beste vrienden. Megan is zelfverzekerd, praat van zich af wanneer nodig en is boven alles een keiharde werker. “MTB is haar leven geworden”, zegt vader Pascal dan ook zichtbaar geroerd. “Ze woont op zichzelf in een appartementje in een woongroep. Het werkgeluk dat ze gevonden heeft bij MTB heeft daar zeker aan bijgedragen.”

### Zorgen maken

Dat het zo goed gaat met Megan, is een hele geruststelling voor Pascal. Want sinds haar geboorte heeft de Maastrichtenaar heel wat zorgen gekend als het om zijn dochter ging. Ze kwam ter wereld met een zeldzaam syndroom dat zorgde voor wat cognitieve problemen en een spraakbeperking. “En ze was klein en tenger”, herinnert Pascal zich. “Sociaal gezien was ze als kind erg onzeker. Hoe haar syndroom zich zou ontwikkelen, was toen nog onduidelijk. Je vraagt je af: wat gaat er allemaal nog gebeuren? Wat gaat Megan straks allemaal nog kunnen? En wat niet?”

De geboorte van Megan had een enorme impact op Pascal. “Je legt toch je hele focus op je kind. Ik was uiteindelijk alleen met haar bezig. Op sociaal vlak deed ik weinig meer. Ik voetbalde veel, maar daar ben ik mee gestopt. En op het gezin trok de hele situatie een hele zware wissel.” Niet alleen op medisch gebied had Pascal zorgen; ook qua onderwijs, werken en wonen was niet duidelijk wat er in het verschiet lag voor Megan.

“Dat was inderdaad een extra onzekerheid”, vertelt hij nu. “Ik werk al jaren in het sociaal domein. Ik weet hoe complex die wereld is. Gelukkig weet ik enigszins de weg. Maar als je als ouder minder bekend bent met wet- en regelgeving en waar je voor wat moet zijn, dan ben je toch wel aan de goden overgeleverd.”

### Contacten leggen

Pascal benadrukt daarom hoe belangrijk het is dat je als ouders niet alleen komt te staan in de zoektocht naar zorg en goede ontwikkelomstandigheden voor jouw kind. “Doe een beroep op specialisten, bijvoorbeeld op school. Zij kunnen samen met jou kijken wat de meest verstandige volgende stap voor je kind is. En schroom niet om de gemeente aan te spreken. Zodat je ook aan partijen gekoppeld wordt die iets voor jouw zoon of dochter kunnen betekenen. Die contacten zijn enorm waardevol. Maar je moet wel blijven volhouden.”

Megan bracht haar schooltijd door op de Jan Baptist School in Maastricht, een school voor kinderen met specifieke onderwijsbehoeften. Toen ze die doorlopen had, kwam ze - nadat Megan al een stage had gedaan - bij MTB terecht. “Die stage verliep nog wat onwennig”, weet Pascal nog. “Maar samen met de school en MTB hebben we alles eraan gedaan om haar toch daar te houden. Dat is vervolgens gelukt. Een van de beste dingen die Megan is overkomen.”

### Uitdagingen

Want Megan is uitgegroeid tot een zeer gewaardeerd medewerker, die in 2023 dan ook helemaal terecht beloond is met een vast dienstverband. En dat geeft Pascal de nodige rust: “Je hebt als ouder uiteraard niet het eeuwige leven. Ze zal het ooit een keer alleen moeten doen. Je kunt niet alles voor je kind blijven wegnemen. Maar sinds Megan bij MTB werkt, is alles op zijn plek gevallen. Dat geeft een fijn gevoel.”

En, het allerbelangrijkste, Megan ontwikkelt zich nog steeds. “Absoluut. Tegenwoordig durft ze uitdagingen aan te gaan waarmee ze haar grenzen probeert te verleggen”, vertelt Pascal trots. “Onlangs werd er een promotievideo opgenomen bij MTB. Staat Megan plots voor de camera haar werk te promoten. Alsof het niets is! En onlangs is ze gestart met rijlessen. Daarvan zegt ze: ‘Als het niet lukt, heb ik het tenminste geprobeerd.’ ■



# Van sjariteit tot SDG's: Hoe MTB al 70 jaar impact maakt



**M**TB bestaat op 24 juni 70 jaar. In 1954 werd op die dag de oprichtingsakte van de Stichting Werkplaatsen voor Aangepaste Arbeid Maastricht opgemaakt, de voorloper van de huidige organisatie. Een mooi moment om samen met directeur-bestuurder Marcel Jöris eens terug te kijken op de historische ontwikkeling van MTB, met het thema 'impact' als leidraad.



Duik je de geschiedenisboeken in van de stad Maastricht, dan lezen we over een stadsbestuur dat al vóór de Tweede Wereldoorlog werkplaatsen probeerde te realiseren voor mensen met een beperking. Dat was toen nog vooral op vrijwillige basis. “Het was ‘sjariteit’; vanuit een goed hart zorgen voor de medemens”, vertelt Marcel Jöris.

Door de hoge werkloosheid in de jaren na de bevrijding zag de overheid zich genoodzaakt om werkvoorzieningen te realiseren voor zowel mensen met een handicap als ook voor mensen die structureel zonder een baan zaten. “Dit sloot aan op de Verklaring van de Rechten Van de Mens van de Verenigde Naties die in 1948 werd ondertekend”, aldus Jöris. “Daar staat in dat ieder mens recht heeft op arbeid. Dat verdrag is een startpunt geweest.”

### Professionalisering

In Nederland kregen in die periode gemeentebesturen de taak om mensen die zonder werk zaten aan een baan te helpen. Vlak hierna zag de Stichting Werkplaatsen voor Aangepaste Arbeid Maastricht het levenslicht; de WAAM. De naam waaronder MTB onder de oudere generaties Maastrichtenaars nog steeds bekend staat.

De introductie van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) in 1967 zorgde voor een explosieve toename van mensen die om zowel economische als niet-economische redenen van werk voorzien moesten worden. De WAAM, en al zijn rechtmatige opvolgers, zou zich in de jaren nadien gestaag ontwikkelen. In 1980 ontstond, na diverse fusies en structuurveranderingen de stichting Maastrichtse Toeleveringsbedrijven; de huidige MTB.

Jöris: “Je ziet dat de invulling van een sociale werkplaats in die jaren sterk is veranderd. Na de oorlog lag de focus vooral op zorg. Mensen, meestal letterlijk, uit hun isolatie halen en ervoor zorgen dat ze productief worden. Het had een sterke sociale context destijds. Later, gedurende de jaren zeventig en begin jaren tachtig, zie je een toenemende professionalisering in de sector en dus ook bij MTB. Er werd vanaf toen veel bedrijfsmatiger gewerkt.”

### Kantelpunt

De professionalisering van MTB verbreedde de impact die de organisatie had. Behalve de zorg voor de mensen die er werkten, ging het bedrijf voortaan ook een bijdrage leveren aan de regionale economie.

“Eind jaren tachtig werden de eerste mensen vanuit MTB gedetacheerd bij andere werkgevers in de regio. Dat is echt een kantelpunt gebleken”, schetst Jöris. “Nu konden ze zich tussen reguliere werknemers verder ontwikkelen, terwijl ze ondertussen een bijdrage leverden aan de processen van dat bedrijf, bijvoorbeeld in de productie. De joint ventures die we als MTB later, aan het begin van de nieuwe eeuw, zijn aangegaan, hebben deze impact alleen nog maar vergroot.”

Werkgevers zijn in de voorbije decennia steeds meer open gaan staan voor het werken met mensen die wat extra aandacht nodig hebben. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is voor veel bedrijven steeds belangrijker geworden. “Ik durf te stellen dat MTB in deze regio mede voorop heeft gelopen om dit gedachtegoed verder te verspreiden”, zegt Jöris. “Het gaat niet langer om profit alleen, maar ook om de planet en vooral om people. Wij hebben laten zien hoe je op maatschappelijk verantwoorde manier mensen een plek kunt geven in jouw organisatie en tegelijkertijd een koppeling kunt maken met economische uitdagingen, zoals krapte. Om die reden waren we de initiatiefnemer van het MVO-platform IMMENS, waar ondernemers samen komen om hierover van gedachten te wisselen.”

### Verbreding

Waar in de eerste jaren van (de voorgangers van) MTB de nadruk lag op de zorg voor het individu, zien we in de recente periode wederom een verschuiving naar de persoonlijke sfeer. Door het verdwijnen van de WSW-regeling in 2015 is er een einde gekomen aan de grote instroom van mensen richting MTB, die hier voordien een ‘beschutte werkplek’ vonden. Die werkplek bestaat nog steeds - er komen dagelijks bijna 600 mensen bij MTB op locatie werken - alleen is het takenpakket van het bedrijf verbreed. Steeds meer nadruk komt te liggen op het laten leren en ontwikkelen van mensen.

“Ontwikkeling is altijd een speerpunt geweest. Maar de scope van MTB is inderdaad breder geworden”, zegt Marcel Jöris. “We zijn, met de introductie van onze MTB Academy, steeds meer een leerwerkbedrijf geworden, waar deelnemers opleidingen kunnen volgen en diploma’s en certificeringen behalen. Hiervoor werken we met een breed scala aan partners samen, zoals Annex, Podium24, Sociale Zaken, diverse opleiders en natuurlijk werkgevers uit stad en streek. Uiteindelijk is alles gericht op de mogelijkheid voor deelnemers om uit te stromen naar een baan buiten de muren van het MTB-gebouw.”

*“Maatschappelijk verantwoord ondernemen is voor veel bedrijven steeds belangrijker geworden. MTB heeft in deze regio vooropgelopen om dit gedachtegoed verder te verspreiden.”*

Marcel Jöris



#### Op de toekomst

Naast het bijdragen aan persoonlijke en economische impact, staat ook het realiseren van maatschappelijke impact prominent op de radar bij MTB. Natuurlijk wordt die impact vanzelfsprekend op die twee andere vlakken al intrinsiek gegenereerd, maar hoe maak je dit stempel inzichtelijk voor de buitenwereld? Maatschappelijke impact is immers lastig in euro's te vertalen, weet ook Jöris.

“Maar toch zetten we ons ervoor in om maatschappelijk een impact te maken. Dat doen we aan de hand van de Sustainable Development Goals (SDG) van de Verenigde Naties. MTB concentreert zich op kwaliteitsonderwijs, eerlijk werk en economische groei, het verminderen van ongelijkheid en het realiseren van partnerships. Dat zijn voor ons doelen die richting geven aan de strategie van ons bedrijf en de wereld om ons heen. Door allerlei projecten geven we actief invulling aan deze doelen, met oog voor meerwaarde voor de mensen die hier leren en werken en voor de partners in ons netwerk.” ■





# Gefeliciteerd!



**O**p 28 maart 2023 was het feest bij MTB. Toen werden honderd medewerkers beloond met hun langverwachte praktijkverklaringen. Dit symboliseerde niet alleen een mijlpaal voor het bedrijf, maar ook het succes van de MTB Academy; een innovatief programma dat gericht is op de professionele ontwikkeling van het personeel.

Sinds de lancering van de Academy hebben ook diverse afdelingen binnen MTB deelgenomen aan dit baanbrekende traject, waarin zij zowel algemene werknemersvaardigheden als vakspecifieke expertise ontwikkelen. De Academy, bestaande uit 10 modules over een periode van 14 weken, biedt wekelijkse bijeenkomsten onder begeleiding van toegewijde praktijkopleiders.

In samenwerking met Vista College, SBB en ORGb wordt het behalen van de praktijkverklaringen mogelijk gemaakt. Nadat medewerkers op de Wielen- en Foodafdelingen in 2023 met succes hun leerlijn doorliepen, hebben ook de medewerkers van de Electro-afdeling hun traject voltooid.

Binnenkort staat de start gepland voor de Horeca/Catering-afdeling, waarmee MTB haar toewijding aan voortdurende groei en ontwikkeling van haar medewerkers onderstreept. ■

Laaggeletterdheid aanpakken via MTB Academy

# ‘Mensen verder laten groeien’



**W**ist u dat dertien procent van de Maastrichtenaren laaggeletterd is? Het is van groot belang om dit aandeel terug te dringen. Want het tegengaan van laaggeletterdheid zorgt ervoor dat meer mensen kunnen deelnemen aan de maatschappij. Het is mede om die reden dat het Elisabeth Strouven Fonds partner is van de MTB Academy: “Zo kunnen mensen verder groeien.”



Het Elisabeth Strouven Fonds is opgericht in 1963 als Stichting Elisabeth Strouven, door het toenmalige Burgerlijk Armbestuur van Maastricht dat zich eeuwenlang bekommerde om zieke, oude, gehandicapte en arme inwoners van de Limburgse hoofdstad. De oprichting van het fonds was uiteindelijk een rechtstreeks gevolg van de invoering van de Algemene Bijstandswet.

Inmiddels is het fonds sinds 2016 volledig zelfstandig en ondersteunt het via financiële bijdragen initiatieven met sociaal-maatschappelijke impact. Dit doet het fonds voor drie aandachtsgebieden: Cultuur, Natuur en Mens. Op de laatstgenoemde lijn investeert het Elisabeth Strouven Fonds in de MTB Academy, het leerwerktraject van MTB.

### Impact

“We willen als fonds impact creëren en een verschil maken. Dat is onze verantwoordelijkheid”, vertelt Marc Kentgens, samen met zijn collega Stefanie Metsemakers programmamanager Mens van het Elisabeth Strouven Fonds. “Mens focust op educatie, participatie en ontwikkeling binnen een breed scala aan thema’s, zoals basisvoorzieningen, leefomgeving en vaardigheden.

De aanpak van laaggeletterdheid is zo’n onderwerp waar het fonds een positieve bijdrage aan wil geven. En dat is hard nodig, onderstreept Kentgens: “Laaggeletterdheid is vaak generationeel bepaald: kinderen groeien op in gezinnen waar de ouders al laaggeletterd zijn. Zij hebben hierdoor minder kansen om volledig mee te doen met de samenleving.”

Het Elisabeth Strouven Fonds zocht dan ook naar concrete projecten waar het een bijdrage aan kon leveren. Hun oog viel op de MTB Academy. “Wat zo bijzonder is aan de MTB Academy is dat er bijna op een holistische manier naar de ontwikkeling van mensen gekeken wordt. Het gaat zowel om werknemersvaardigheden als technische skills die bij een bepaald vak horen. Taal past hier goed bij. De MTB Academy zet in op het vanuit je eigen kracht je talenten ontwikkelen. Zo kunnen mensen verder groeien. Dat vinden wij namelijk erg belangrijk.”

### Proef

Bij wijze van pilot monitort de MTB Academy mede de taalontwikkeling van in totaal 16, met name jonge deelnemers. “Binnen onze samenwerking met het Elisabeth Strouven Fonds gebruiken we het MTB Academy-opleidingsprogramma voor pro- en vso-leerlingen om ze meer te bieden dan een stageplek”, legt Ingrid Mulkens van de MTB Academy uit. “Waarbij pro staat voor praktijkonderwijs en vso voor voortgezet speciaal onderwijs. De leerlingen kunnen in een grote diversiteit aan leerlijnen en sectoren stage bij ons lopen, onder andere op de afdelingen Groen-Grijs, Electro, Wielen en Food.”

Uiteindelijk is het de bedoeling dat de 16 deelnemers een mbo-praktijkverklaring weten te behalen. Gebleken is dat het overleggen van zo’n verklaring van grote toegevoegde waarde is om duurzaam actief te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Bovendien is het een erkende opstap voor een vervolgopleiding om een startkwalificatie te behalen. ■

## Wie is Elisabeth Strouven?

Als naamgever van het fonds is gekozen voor een bijzondere vrouw, Elisabeth Strouven. In de zeventiende eeuw wijdde deze Maastrichtse haar leven aan de zieke en arme medemens. Ze verzorgde onder meer mensen met geestelijke problemen, pestlijders en zelfs krijgsgevangenen uit het Spaanse leger. Elisabeth Strouven was de oprichtster van het voormalige klooster-gasthuis Calvariënberg in het centrum van Maastricht.





# Jongeren en MTB: een inspirerende uitdaging



**N**et als vorig jaar deed MTB mee aan de SDG-challenge: een platform in de vorm van een wedstrijd, waar studenten gekoppeld worden aan bedrijven. Met als doel om samen te werken aan oplossingen die bijdragen aan het behalen van de duurzaamheidsdoelen van de Verenigde Naties. De afgelopen maanden ging een team van de Maastricht School of Management (MSM) voortvarend aan de slag. En wat gebeurde? Ze kwamen als winnaars uit de bus: “Het was een bijzondere uitdaging.”



Vrijdag 15 maart was een spannende dag voor Jonathan Wilke, Harsha Ramesh Kandackappalli, Saeid Naseri, Subhangi Basu, Apoorva Khairnar, Abhinav Durbha en Lyle Truter. Deze internationale groep masterstudenten aan de MSM presenteerde op die datum voor een vakjury hun bevindingen in de SDG-challenge die ze samen met MTB zijn aangegaan. Het hele proces werd begeleid door het bedrijf Soapbox; een van de initiatiefnemers van de SDG-challenge.

Die uitdaging was complex: Hoe kan de MTB Academy, het leerwerktraject van MTB, jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt en met diverse culturele achtergronden bereiken, zodat ze de tools krijgen om volledig mee te doen in de samenleving en hun talenten optimaal kunnen benutten?

“Geen makkelijke opgave”, bekennt Harsha, die als woordvoerder van de groep optreedt. “We moesten al onze kennis en creativiteit gebruiken om oplossingen te vinden. MTB is immers een dynamische, ambitieuze organisatie die veel kan betekenen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarentegen heeft MTB ook te maken met vergrijzende populatie en een groeiend stigma rondom de efficiëntie van werk onder mensen met een beperking.”

### Grondige analyse

De studenten maakten begin dit jaar uitgebreid kennis met MTB, waarna de organisatie in al haar facetten tegen het licht werd gehouden. Op basis van die grondige analyse, kwam de groep met een aantal mogelijke oplossingen. Om de uitdaging van MTB aan te gaan, was het volgens de studenten allereerst noodzakelijk om het imago van MTB te vernieuwen en haar aanbod te verbreden.

Daarnaast kwamen ze met het plan om een app te ontwikkelen waarin het curriculum en loopbaaninformatie te vinden zijn. Met als doel om de digitaal vaardige generatie van de toekomst te kunnen bereiken. Daarnaast moest volgens hen het curriculum worden bijgewerkt met praktische en technische vaardigheden die aantrekkelijk zijn voor een breder scala aan kandidaten.

Ook op het gebied van het ‘merk’ MTB zou er, als het aan de studenten ligt, een en ander moeten gebeuren. Zo zou MTB volledig gebruik kunnen maken van gratis reclame via sociale media, zoals Instagram en WhatsApp. Platforms die zeer invloedrijk zijn bij het bereiken van jongere doelgroepen. Tot slot zal er een rebranding plaatsvinden van de MTB Academy, waardoor programma’s en carrière mogelijkheden zichzelf kunnen presenteren zonder overschaduw te worden door verouderde beelden over wat MTB nu eigenlijk is en doet.





### Sustainable Development Goals (SDG's)

In 2015 hebben alle leden van de Verenigde Naties de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling aangenomen, waarin 17 wereldwijde duurzame doelen zijn vastgesteld. Deze Sustainable Development Goals zijn: Geen armoede (SDG 1), Geen honger (SDG 2), Goede gezondheid en welzijn (SDG 3), Kwaliteitsonderwijs (SDG 4), Gendergelijkheid (SDG 5), Schoon water en sanitair (SDG 6), Betaalbare en duurzame energie (SDG 7), Werk en economische groei (SDG 8), Industrie, innovatie en infrastructuur (SDG 9), Verminderde ongelijkheid (SDG 10), Duurzame steden en gemeenschappen (SDG 11), Verantwoorde consumptie en productie (SDG 12), Klimaatactie (SDG 13), Leven in het water (SDG 14), Leven op het land (SDG 15), Vrede, justitie en sterke instituties (SDG 16), en het creëren van Partnerschappen (SDG 17).

### Spelenderwijs

De ontwikkeling van een app - door de studenten 'mtbit' gedoopt - springt meteen in het oog. "Met een app zou de MTB Academy het aantal volgers in de doelmarkt kunnen vergroten, wat zal zorgen voor een grotere digitale aanwezigheid en uiteindelijk tot meer exposure. Wij denken dat dit uiteindelijk leidt tot een toename van de

inschrijvingen van jongeren, meer samenwerkingen en partnerschappen en een sterker merkimage."

Maar hoe werkt zoiets dan? De app heeft een sterk spelkarakter. Met behulp van zogenaamde flash cards en korte quizjes krijgen gebruikers een goede indruk van wat het programma van MTB Academy hen te bieden heeft. Zo maken mensen spelenderwijs kennis met het leertraject van de MTB Academy. "Maar dit is nog slechts een concept", benadrukt Harsha. "Om een app te maken, heb je een team nodig van ontwikkelaars, ontwerpers en testers. Maar er ligt nu met dit concept wel een stevige basis om de app daadwerkelijk te kunnen bouwen."

### Inspirerend

De studenten kregen in de ontwikkeling van hun ideeën alle steun van MTB. Voor de jongeren was een sociale werkvoorziening zoals MTB nog geheel nieuw. Zo ook voor Harsha, die uit India komt: "Bedrijven zoals MTB kennen we in India niet. Dus het was heel bijzonder om rond te mogen lopen en te kunnen zien wat er voor de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt allemaal gedaan wordt. Erg inspirerend!"

Ook de leerervaring die Harsha en haar team op deden gedurende het hele proces was speciaal, benadrukt ze: "Als volledig internationaal team hebben we hard gewerkt en zijn we erin geslaagd om een goede prestatie





neer te zetten. De SDG Challenge heeft mij geholpen om de marketingtools toe te passen die we in onze opleiding hebben geleerd. Het heeft bovendien mijn samenwerkingsvaardigheden verbeterd door te werken met klasgenoten uit verschillende achtergronden en met diverse standpunten. Dat heeft ook bijgedragen aan een beter begrip van de uitdaging die door MTB aan ons is voorgelegd.”

### SDG-challenge?

De missie van de SDG-Challenge is om studenten en bedrijven te inspireren en mobiliseren om samen te werken aan de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties (VN). Deze doelen zijn gericht op het bestrijden van klimaatverandering en het verminderen van de ongelijkheden in de wereld. Teams van studenten bundelen hun krachten met toonaangevende bedrijven om samen te werken aan een specifieke duurzame uitdaging van deze organisatie.

### Kansrijk

MTB deed dit jaar voor de tweede keer mee aan de SDG-challenge. Vorig jaar werd door studenten het MVO-platform goeddatjemeewerkt.nl ontwikkeld.

“Samenwerkingen met studenten kunnen waardevolle kansen bieden om nieuwe inzichten te verkrijgen, innovatieve oplossingen te genereren en de creativiteit binnen de organisatie te stimuleren”, zegt Roger Smeets. “De verschillende ideeën van deze studentengroep hebben ons ook nu weer nieuwe en waardevolle inzichten gegeven die ons helpen om uitdagingen aan te pakken en kansen te benutten”.

De oplossingen die door de studenten werden gepresenteerd, werden door de vakjury beloond met de eerste prijs in de SDG-challenge van dit jaar. MTB heeft besloten het niet alleen bij oplossingen op papier te laten. “Net als in 2023 gaan we de oplossingen implementeren. In dit geval gaat het om het concept van de app en een aparte online omgeving voor de MTB Academy. We bekijken momenteel op welke manier we enkele studenten kunnen betrekken bij deze implementatie.”

Harsha en haar collega-studenten zouden hier graag hun steentje aan bijdragen: “Er is een nieuw tijdperk aangebroken waarin steeds meer bedrijven diversiteit en inclusie omarmen en waarin iedereen wordt aangemoedigd om zijn volledige potentieel te bereiken. Wij geloven dat MTB, als het hier om gaat, ontzettend kansrijk is om dit waar te maken.” ■



# Inclusieve werkgevers in het zonnetje gezet



Ook dit jaar zette IMMENS MVO weer drie werkgevers in de spotlight die structureel het verschil maken door maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Uiteindelijk bleek Sophianum College uit Gulpen de 'meest inclusieve werkgever' van de regio Maastricht-Heuvelland. Deze foto's van Tineke Katsopidis (puurID) geven een mooi sfeerbeeld van een topavond in Chateau Neercanne. ■



## Sophianum College verrassende winnaar 'Dit past bij ons dna'



**D**e uitreiking van IMMENS MVO Award in februari dit jaar zorgde voor een primeur: het Sophianum College in Gulpen is de eerste onderwijsinstelling die deze prestigieuze prijs voor maatschappelijk verantwoord ondernemen won. Alle reden dus om eens te vragen naar het hoe en waarom, in gesprek met rector Hans Hupperetz: "Mensen een volwaardige plek geven."



Vereerd voelden Hupperetz en zijn team zich toen ze genomineerd werden voor de IMMENS MVO Award. En de verbazing was zo mogelijk nóg groter toen het Sophianum daadwerkelijk de hoofdprijs mee naar huis mocht nemen. "Ook voor ons was het grote verrassing", bekent de schooldirecteur. "Er waren allerlei mooie bedrijven genomineerd en dit is toch een ondernemersprijs. Ik ben er daarom extra trots op dat we juist als school deze award hebben weten binnen te halen."

Op het Sophianum werken tien collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij zijn binnengekomen via Podium24. Drie van hen hebben vervolgens zelfs een vast contract bij de school in de wacht gesleept. "Ze doen een heel divers scala aan werkzaamheden", vertelt Hupperetz. "Van werken aan de receptie als visitekaartje voor de school tot het toezicht houden op de leerlingen tijdens pauzes."

### Brede afspiegeling

Dat deze krachten zo goed renderen binnen het Sophianum heeft volgens de rector te maken met het feit dat deze mensen een volwaardige plek in de organisatie hebben gekregen. "Ondersteunend personeel is enorm belangrijk in de dagelijkse praktijk van een school. Dus wij hebben ervoor gezorgd dat dit team, inclusief de collega's die via Podium24 zijn binnengekomen, een eigen smoel heeft gekregen."

In de praktijk houdt dit in dat deze collega's een volwaardige plek in het team van de school innemen. "Het gaat met nadruk om werkzaamheden waarin ze in contact komen met leerlingen. We willen immers dat ook ons

personeel een brede afspiegeling van de samenleving is", legt Hupperetz uit. "Dat zit in het dna van deze school. Bovendien is dat ook een boodschap die we aan de leerlingen willen meegeven: de samenleving maken we samen door kleine stappen te zetten, zoals het in dienst nemen van mensen die moeilijker aan werk komen."

### Voorop lopen

Hupperetz vindt dat het onderwijs, als het gaat om maatschappelijke verantwoordelijkheid een voortrekkersrol heeft. "Ik vind dat je als onderwijsinstelling altijd iets meer kunt doen. Hier leiden we immers de generaties van de toekomst op. Dat gaat verder dan alleen de lessen. Alles wat ze meekrijgen op school, kan aan hun ontwikkeling bijdragen. Dus door met mensen te werken die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kun je laten zien hoe we met elkaar de wereld iets mooier kunnen maken."

Heeft Hupperetz advies voor andere scholen die willen gaan werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? "Gewoon doen!", zegt hij enthousiast. "Niet bang zijn om eraan te beginnen. Maar, je moet iedereen een volwaardige plek geven en tijd en energie investeren om mensen zich thuis te laten voelen. Dat is het allerbelangrijkste." ■





# Jubilerende drukkerij Impreso blijft zich onderscheiden



**N**iet alleen MTB viert in 2024 een jubileum; ook bij drukkerij Impreso gaat spreekwoordelijk de vlag uit. De in 2014 opgerichte drukkerij die gevestigd is in het gebouw van MTB. Een zelfstandig bedrijf, ontstaan uit de samenwerking tussen MTB en drukkerij Pietermans uit Lanaken. Een portret van een bedrijf gespecialiseerd in drukwerk, gemaakt met passie, vakmanschap en menselijke betrokkenheid.

Aangeschoven voor een gezellig gesprek over de jarige drukkerij Impreso zijn directeur Jack Pietermans en leidinggevende Hai Harings; sinds jaar en dag de manus-van-alles op kantoor. Een eretitel die hem toekomt: de inwoner van Berg werkt al sinds de jaren negentig op de drukkerij, die voordat het Impreso werd, volledig toebehoorde aan de MTB.

“Als je écht iets wilt weten over Impreso, dan moet je het aan Hai vragen”, zegt Jack Pietermans dan ook vol oprechte bescheidenheid. Met Pietermans zit de directeur van een instituut in de Euregionale drukkerswereld aan tafel. Al decennialang is Pietermans’ drukkerij een gevestigde naam. Met andere woorden: deze heren weten waar ze het over hebben.

## Waardering

Impreso is een drukkerij met een brede klantenkring: van overheidsorganisaties zoals de gemeente Maastricht tot een grote multinational als Vebege. Bovendien zijn het allemaal loyale klanten: de meeste opdrachtgevers maken al jaren gebruik van de diensten van Impreso. “Wij hebben een goede relatie met onze klanten”, stelt Hai Harings. “Daar doen we altijd ons best voor. We bieden hoogwaardige service én -uiteindelijk - topkwaliteit. Mensen waarderen dat.”

Bij Impreso werken, net als bij MTB, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is die maatschappelijke inslag die het bedrijf een unieke positie geeft in het drukkerslandschap. Vindt ook Jack Pietermans: “Ik kom uit België en daar is maatschappelijk verantwoord ondernemen nog niet zo gebruikelijk als in Nederland. Ook niet bij drukkers. Wij zijn de eersten in de regio die daarmee gestart

zijn, door te investeren in Impreso. Wij vinden het menselijk aspect van dit bedrijf ontzettend belangrijk. Ik geloof erin dat als je de juiste omgeving creëert, dat mensen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Bij Impreso is dit het geval.”

Hai Harings is daar een van de voorbeelden van: “Ik heb denk ik alle dingen in de drukkerij wel gedaan, in de voorbije dertig jaar. Inmiddels ben ik al enige tijd de leidinggevende van het team, dat bestaat uit zes medewerkers.” Een hechte ploeg, aldus de voorman: “We zijn een team van vakmensen, die hier al heel wat jaren werken. We zijn op elkaar ingespeeld, zien elkaar ook privé. Klanten weten wat ze aan ons hebben. Vandaar dat we weinig verloop hebben qua opdrachtgevers. Bovendien zijn er veel klanten die juist vanwege het maatschappelijke karakter hun drukwerk aan Impreso uitbesteden.”

## Uitdagingen

De menselijke touch, het warme klantcontact, de uitstekende dienstverlening en de hoge kwaliteit van het eindproduct: het zijn de dingen waarmee Impreso blijft scoren. En dat is hard nodig, in een veranderende drukwereld waarin scherp concurrerende prijsvechters en voortschrijdende digitalisering voorname uitdagingen zijn geworden.

“Digitalisering houd je niet tegen. En hetzelfde doen als de online drukkers die met stunts prijzen werken; dat willen we niet”, legt Jack Pietermans uit. “We willen blijven doen wat wij doen, met dezelfde aandacht voor service en kwaliteit. Natuurlijk proberen we ons aanbod ook te verbreden. Maar uiteindelijk is ons vakmanschap en onze betrokkenheid bij de klant hetgeen waar we ons mee onderscheiden.” ■

# Een uniek perspectief op een uniek leerwerkconcept



**E**en Augmented Reality-tour moet mensen helpen om een beter beeld te krijgen van de kansen die de bedrijven Podium24, MTB, Businesspost Zuid-Limburg en Annex in de MTB Academy hen kan bieden. Hierdoor wordt de drempel om deel te nemen aan een leerwerktraject of werk aan MTB uit te besteden straks een stuk lager: “Het is een sneak preview, waarbij je alles met eigen ogen kunt bekijken.”

Of ze een Nederlandse primeur te pakken heeft, durft Jenny Dizij-Van Leeuwen niet met zekerheid te zeggen. “Maar een 360 graden virtuele tour binnen een sociaal ontwikkelbedrijf is zeker weten één van de allereerste initiatieven op dit gebied in Nederland”, zegt de adviseur Strategie en Innovatie van Podium24 enthousiast.

## Laagdrempelig

Hoe werkt het precies? Via een QR-code kun je op de smartphone, tablet of computer een interactieve, Augmented Reality-tour bekijken, waarin je jezelf meeneemt door de diverse organisaties. “Multinationals gebruiken deze technologie al en zetten dit met name in voor onboarding van nieuw personeel. Wij passen het nu toe om mensen thuis te bereiken met ons aanbod in leren en werken”, legt Dizij-van Leeuwen uit. “Doel is om ons leerwerkbedrijf virtueel binnen te stappen voor een sneak preview. Je kunt alles met eigen ogen bekijken en bovendien kun je zelfs ervaringsdeskundigen horen praten over hoe zij de Academy beleven.”

De ontwikkeling van deze video is ingegeven door de motivatie om de drempel te verlagen voor werkzoekenden die al een tijdje niet meer actief zijn. “Zij zijn vaak onzeker om die eerste stap naar werk te zetten. Ze kennen een vorm van drempelvrees”, vertelt Dizij-van Leeuwen. “Alleen al bellen is soms zelfs al te spannend. Via deze virtuele

tour kunnen ze op een laagdrempelige manier kennis maken met leerwerklijnen zoals logistiek, procestechniek of onze kwekerij. Daarna kunnen ze, als ze enthousiast zijn, dan in levende lijve kennis komen maken.”

## Toekomst

En nee, om de video te bekijken hoef je geen Virtual Reality-bril op. “Niet nodig. En dat is een bewuste keuze! Deze video is heel makkelijk toegankelijk: je hoeft alleen maar een QR-code te scannen op je telefoon (Zie afbeelding links). Je hoeft niet op locatie te komen of een bril te dragen. En als je de video hebt bekeken, kun je eenvoudig contact opnemen met ons, mocht je belangstelling hebben om deel te nemen aan de Academy, een vacature wilt plaatsen of werk uit wilt besteden.”



Het doel van de video is nu om de werving van nieuwe deelnemers aan de MTB Academy een boost te geven. Maar stiekem kijken de initiatiefnemers al naar de toekomst: “Het laat natuurlijk wel de mogelijkheden van deze technologie zien. Wellicht is dit ook interessant voor partnerbedrijven met wie wij samenwerken. Om te laten zien waar je als deelnemer naar toe kunt groeien, zodra je het leerwerktraject hebt afgerond. In alle opzichten biedt dit concept een uniek perspectief.” ■



# MTB maakt problemen rond overgang bespreekbaar

## ‘Heb jij het ook zo warm?’



**E**en toenemend aantal vrouwen worstelt met uitdagingen op het werk als gevolg van de overgang, blijkt uit recent onderzoek. En dit heeft ook zijn weerslag op het ziekteverzuim binnen organisaties. De overgang wordt echter nog steeds omgeven door een taboe, wat praten erover bemoeilijkt. Bij MTB wordt het onderwerp via trainingen bespreekbaar gemaakt.

Opvliegers, vermoeidheid, vergeetachtigheid - de symptomen van de overgang kunnen een serieuze impact hebben op het functioneren op het werk. Uit onderzoek van het CBS en TNO uit 2023 blijkt dat meer dan een derde van de werknemers in de overgang vindt dat ze minder goed presteren door symptomen zoals pijn, vermoeidheid en concentratieproblemen en soms zelfs burn-out achtige klachten.

### Bespreekbaar maken

Een significant deel van hen ervaart ook ongemakkelijke situaties op de werkvloer, variërend van opvliegers tot vergeetachtigheid. Deze uitdagingen resulteren soms zelfs in ziekteverzuim. “Dit speelt ook bij MTB”, vertelt Mardoeka Christensen, manager P&O. “Bij vrouwen die de leeftijd hebben dat ze in de overgang terecht kunnen komen, zien we een behoorlijk verzuim. Dit is deels terug te leiden naar klachten die te maken hebben met de overgang.”

Vandaar dat MTB hier iets aan wilde doen. “We hebben trainingen georganiseerd voor de vrouwelijke collega’s uit de ondersteunende diensten”, legt Christensen uit. “Tijdens deze sessies hebben we ingezoomd op vragen als: ‘Hoe ga je goed om met klachten?’, ‘Wat kun je doen met bijvoorbeeld je voeding en je slaap?’ En, misschien wel het belangrijkste: Hoe maak je het bespreekbaar met collega’s en leidinggevenden?”

### Goede cijfers

Uit onderzoek blijkt dat landelijk gezien veel werknemers met overgangsklachten meer steun en begrip verlangen van hun leidinggevenden. Hoewel het taboe rond de



Foto: Ruud Ruijl

overgang nog steeds bestaat, is het essentieel om het gesprek aan te gaan. Ondanks de uitdagingen die het bespreken van de overgang met zich meebrengt, kan het bijdragen aan een meer ondersteunende werkcultuur.

Ook in de trainingen van MTB, die vanaf de zomer van 2023 plaatsvinden, werden werknemers aangemoedigd om, indien nodig, naar hun leidinggevenden, een vertrouwenspersoon of een collega te stappen. En dat werpt zijn vruchten af, vertelt Christensen: “We zien dat het verzuimcijfer nu 2,5 procent lager ligt op dit tijdstip in het jaar, in

vergelijking met voorgaande jaren. Dit is niet allemaal direct terug te leiden op een terugloop in verzuim onder vrouwen in de overgang, maar we denken wel dat de trainingen een flinke bijdrage hebben geleverd aan deze ontwikkeling.”

### Cultuurverandering

De winst zit ‘m volgens de P&O-manager vooral in de open cultuur die naar aanleiding van de sessies is ontstaan: “Je merkt dat er nu op de werkvloer veel meer begrip is voor vrouwen die dit meemaken. Het wordt openlijk besproken en daar ben ik heel blij mee.”

Ook voor de primaire doelgroep van MTB - medewerkers in de productiefaciliteiten van het bedrijf - zouden de trainingen waardevol kunnen zijn. “Zeker, daar denken we nu ook over na”, onderkent Christensen. “We gaan met de leidinggevenden in gesprek om de behoefte bij hun medewerkers te inventariseren. Het is immers voor alle vrouwen bij MTB een enorm belangrijk thema.” ■

# Impact door leiderschap: Maak het klein!

**L**umio Leadership helpt organisaties om een licht te schijnen op de focusthema's, zaken duidelijk en inzichtelijk maken en hun leiders in stelling te brengen. Onze kernwaarden hierbij zijn learn, fun en impact. Wij vinden dat je door middel van leiderschap positieve verandering in een organisatie teweeg kunt brengen.

Een organisatie bestaat volgens ons uit een samenspel van individuen die samen hetzelfde doel nastreven. Individuen verschillen echter van elkaar. Iedereen heeft immers een andere achtergrond, een andere persoonlijkheid en andere behoeften. Hoe creëer je dan als leider een omgeving waarin die individuen kunnen floreren? Zodat ze het resultaat kunnen realiseren dat jij met jouw organisatie voor ogen hebt?

Dit is geen gemakkelijke uitdaging. Je kunt de omgeving van een omgeving namelijk niet aanpassen aan één individu. Al die persoonlijke behoeften moeten op een bepaalde manier gesynchroniseerd worden met de behoeften van de organisatie als geheel. Dat kost tijd, aandacht en energie. Je verdiepen in wie jouw mensen zijn, wat ze nodig hebben en wat ze willen bereiken, is daarbij erg belangrijk. Oprechte verbinding en nieuwsgierigheid is waar het om draait; zelfs voor leiders in een grote organisatie.

De nieuwe generatie die op de arbeidsmarkt actief is, vraagt om andere dingen dan vorige generaties. En dat is logisch: de wereld verandert, de samenleving verandert én mensen veranderen. Jongere medewerkers bijvoorbeeld, hechten veel waarde aan een goede balans tussen privé en werk. Bovendien zijn ze ook bewust bezig met het ontplooiën van hun talenten. Ze hebben vaak een goed beeld van de carrière die ze willen opbouwen.

Dus als je als leider deze individuen in jouw organisatie wilt laten floreren, moet je zeker niet alleen focussen op performance. Maar vooral ook acteren op die behoefte aan ontwikkeling en ontplooiing. Hoe zorg je ervoor dat ze de professional worden die ze willen zijn? Hoe waarborg je hun privé-werkbalans? Hoe laat je hun talenten optimaal tot hun recht komen?

Of nu gaat om young professionals of - in het geval van MTB - om mensen tot een afstand tot de arbeidsmarkt: Voor iedereen kun je als leider impact creëren. Als je mensen die écht willen het perspectief kunt bieden dat ze in jouw organisatie kunnen groeien, dan betalen ze dat terug in loyaliteit. Hen bindt je voor jaren aan je bedrijf.

Met Lumio Leadership praten wij daarom regelmatig met MTB, gemeenten, bedrijven en andere partijen over hoe we mensen in beweging kunnen krijgen en inzetbaar kunnen maken. Onze kennis, die we hebben opgedaan in onze jarenlange ervaring met organisatie- en talentontwikkeling, wenden we hiervoor aan.

Een kleine tip tot slot? Maak het klein! Een roosterwijziging bijvoorbeeld, is een kleine handeling. Maar als dit betekent dat een medewerker net iets meer ademruimte heeft om zijn kinderen naar school te brengen, alvorens hij bij jou komt werken, is dat van grote betekenis. Ook dat is impact. ■



*“Oprechte verbinding  
en nieuwsgierigheid  
is waar het om draait;  
zelfs voor leiders in een  
grote organisatie.”*

**Bas Blezer**  
(Partner LUMIO Leadership)



Watermolen 1  
6229 PM Maastricht

Postbus 1585  
6201 BN Maastricht

info@mtb.nl  
[www.mtb.nl](http://www.mtb.nl)