



2020

**Activering tot een Leven Lang Leren
door het opzetten van lokale doe-leergemeenschappen**



Diny Ceelen

Cocratos

20-3-2020

Een samenwerkingsproject van Stichting Cocrotos en Stichting Kracht en Pracht

In opdracht van stadsdeel Amsterdam Zuidoost

i.c. Baltus Simson en Gracia Wartes

Projectleiding Diny Ceelen

Praktijkleiding Muriel Richard

Met medewerking van de coaches:

Anne Stijkel, Peter Hoogendijk, Renate Nollen, Jasper Etten, Mahmoud Mohammed
en Deborah Richard

Uitvoering november 2019 tot februari 2020

Inleiding

Activering zien wij als een toename van sociale kansen, als een nieuw uitzicht op van betekenis zijn. Op het kunnen leveren van een bijdrage aan een gezonde, eerlijke en duurzame samenleving en economie. Activering betekent voor ons het gaan voelen van intrinsieke motivatie om daar stappen in te zetten. Zicht krijgen op wie je bent en wat je daarvoor in huis hebt aan waarden, kwaliteiten en vaardigheden en op wat je nog zou willen en kunnen ontwikkelen.

Voor u ligt het projectverslag van de Pilot 'Activering tot een Leven Lang Leren door het opzetten van lokale doe-leergemeenschappen'.

We danken het stadsdeel Zuidoost van de gemeente Amsterdam voor het in ons gestelde vertrouwen en hun betrokkenheid bij de Pilot.

We doen hier met voldoening verslag van zowel de resultaten van de Pilot als de geleerde lessen en aanbevelingen voor implementatie in de toekomst.

Het verslag heeft de volgende opbouw:

1. Samenvatting
2. Doelstelling en Input
3. Activiteiten
4. Outputs, direct waarneembare uitkomst
5. Outcomes, korte en middellange termijn effecten
6. Impact lange termijn verandering die nagestreefd wordt.
7. Inbedding en borging
8. Procesverslag, de lessen
9. Aanbevelingen
10. Financiële verantwoording

1. Samenvatting

Er is een mooie groep mensen die een flinke 'boost' in eigenwaarde hebben gekregen, die weer in beweging zijn gekomen, voor zichzelf op durven komen en verder willen. De meeste hebben voor het eerst in hun leven een officieel certificaat gehaald wat ze trots aan familie, vrienden en relaties laten zien....

Na wat aanloopvertraging is het project in november goed gaan lopen. Door de verwachtingen af te stemmen op de aard van de deelnemers en daar in de uitvoering een vorm bij te zoeken hebben alle 25 deelnemers, 5 mannen en 20 vrouwen, de eindstreep gehaald. Ze hebben allemaal een certificaat ontvangen met daarop vermeld hun ontwikkelde competenties.

Het doel om deze groep mensen weer in beweging te krijgen en zich open te stellen voor de mogelijkheid van ontwikkeling en leren is zeker gelukt.

Het doel om dat op een zodanige manier te doen dat dit beter aansluit bij de toekomstige economie en arbeidsmarkt is ten dele gelukt. Om voldoende intrinsieke motivatie te kunnen voelen om bij te dragen aan een economie van betekenis is het overwinnen van overlevingsmechanismen een hele uitdaging. Dit opklimmen vraagt bewuste begeleiding, stimulering van positieve trends en remming van negatieve prikkels. Dat vraagt ook meer dan 3 maanden tijd.

Al bij al hebben we veel geleerd in wat wel en wat niet werkt, lessen die de moeite waard zijn om mee te nemen naar een vervolgaanpak.

2. Doelstelling en Input

Het doel van dit traject is dat bewoners die langdurig in een uitkeringssituatie verkeren, of om andere redenen niet of nauwelijks mee doen aan de samenleving, weer zicht krijgen op hun eigen kwaliteiten en daarmee eigenwaarde ontwikkelen en zich open durven te stellen voor de gedachte dat ze nog veel kunnen leren en bereiken.

- We leggen de nadruk op kansen in het proces van verduurzaming van Zuidoost, waardoor een bewustwordingsproces op gang kan komen over de nieuwe (donut)economie van de toekomst en de rol die je daar in zou kunnen spelen en wat daarvoor nodig is.
- De deelnemers worden in staat gesteld in eigen tempo een passende, waardevolle, bijdrage te leveren aan de samenleving.
- Zij groeien in eigenwaarde, verminderen hun spanningsklachten en hun veerkracht neemt toe.
- Verworven competenties leggen we vast. Het is ander onderwijs waar we waarden, houding, kwaliteiten en vaardigheden vastleggen en benadrukken wat ze wel kunnen.

Om dit mogelijk te maken hebben we, naast de bestaande activiteiten in het buurthuis, een lokale doe-leergemeenschap opgezet in de vorm van De Groene Hub. Hier kon leren op een voor de deelnemers passende manier worden vormgegeven. Het zelf kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van deze Hub heeft een unieke band onder de deelnemers geschapen en hen van meet af aan ingebed in een bredere community.

Deze bredere community is verder vorm gegeven door de bruggen met verschillende wijkinitiatieven waar deelnemers bij betrokken raakten en waar ze tevens coaching kregen om hun eigen gestelde doelen te behalen.

Voor de ontwikkeling van de training is voortgebouwd op eerdere kennis en ervaring van het SAMENredzaam project van Cocratos (2016), met daarnaast de input van Sheela Vyas, met een brede kennis van multiculturele samenwerking. Dit alles onder supervisie van Dr Anne Stijkel, directeur van Stichting Cocratos, een opleidingsinstituut in de meest brede zin van het woord.

Monitoring en inbedding in de wijkontwikkelingen is gerealiseerd door naast tussentijdse gesprekken met opdrachtgever en WPI te werken met een Om/Meedenkgroep (bestaande uit mensen uit de domeinen onderwijs, bedrijfsleven en overheid), die verbindingskansen zocht en voor een breed netwerk zorgde wat voor de toekomst van belang is.

Door bespaarde trainingsgelden konden Vouchers beschikbaar worden gesteld aan kandidaten die ook echt zover waren zelfstandig een proefproject op te zetten. Ze werden hierin gecoacht en bij succes helpen we hen dit verder uit te dragen en er evt. een buurtbudget op aan te vragen.

3. Activiteiten

Training

Door de zeer verschillende uitgangssituaties in participatiegraad hebben we na 2 weken besloten dat het niet haalbaar was alle deelnemers ook een groepstrainingstraject van een dagdeel per week aan te bieden.

We hebben de groep opgedeeld in verschillende subgroepen, afhankelijk van het traject wat ze volgen, waarbij uitgangspunt was de groepen te verleiden een stap richting de volgende groep te laten zetten. Uitgangspunt bij de indeling in het traject is de stap die de deelnemers op dat moment aangaven te kunnen zetten.

We onderscheiden hierin de volgende fasen:

I Overleven: Deze deelnemers zitten nog in een overleefsituatie. Hun persoonlijke omstandigheden zijn van dien aard dat het al heel wat is dat ze uit huis komen, ook al is het maar 1x per week.

Er is sprake van grote verzuimkans door ziekte/overbelasting of het niet geregeld zijn van basisvoorwaarden. We moeten hier maatwerk begeleiding geven in wat WEL kan.

In deze groep zaten 4 deelnemers, van wie er 1 is doorgeschoven naar de volgende groep.

II Herkennen: 14 Deelnemers doen wekelijks mee aan groepsactiviteit. Ze zoeken de vertrouwdheid van de eigen groep, in bekende omgeving en in eigen taal. Zijn erg gehecht aan Muriel als vertrouwenspersoon. Deze deelnemers doen wel mee met groepsactiviteiten maar zijn nog niet in staat de stap te zetten naar verkenning van groei/ontwikkelmogelijkheden. Voor ons was dit het vertrekpunt van hun traject. Insteek was hen te triggeren en nieuwsgierig te maken... om zo de brug naar leren te slaan. In het bijzonder binnen de gordijnen naaigroep zijn we ons gaan richten op het uitlokken van stappen in persoonlijke ontwikkeling. Hiervoor zijn speciale lunchbijeenkomsten georganiseerd en door het verplaatsen van hun activiteit naar de groene Hub ontstonden er banden met de derde groep. Ook hiervan zijn een drietal deelnemers meer en meer in contact gekomen met de derde groep en kunnen nu die overstap maken.

III Verkennen: Deze groep (7 deelnemers) combineert een praktijkplaats met een persoonlijk zoektocht in groepsverband naar innerlijke drijfveren, kwaliteiten en belemmeringen om door te groeien. Hiervoor hebben zij 12 weken lang wekelijks een dagdeel training gehad (rode draad zie bijlage), meestal aan de

hand van een filmfragment en inspeland op wat zich in de groep aandiende. Zij hebben geleerd over de donut-economie en hun plaats daarin en de mogelijkheid ervaren stappen te zetten naar een betekenisvolle toekomst. (Ze hebben het traject afgesloten met duidelijk zicht op een eigen project).

Praktijk

Naast het meer theoretische en beschouwende deel van het traject heeft iedereen ook kennisgemaakt met een praktijkplaats. Dat kon zijn als vrijwilliger of als deelnemer van een activiteit.

De groepen I en II hebben deels een verkenning van verschillende activiteiten gedaan en zijn zich gaande het project gaan toelagen op praktische vaardigheden op het gebied van naaien, taarten bakken en haren knippen.

Een ander deel van deze groep, een zevental vrouwen, is met de donut deal, gordijnen naaien voor een beter klimaat aan de slag gegaan. Daar is veel geleerd maar nog veel meer te leren over de kansen die de verduurzaming ook aan hen zou kunnen bieden, als ze deze activiteit zouden kunnen uitbouwen tot een economische activiteit.

Een van hen heeft hierin duidelijk leidinggevende kwaliteiten laten zien waar ze in de toekomst mee verder wil.

In de derde groep is de praktijk geheel persoonlijk geweest. Praktijkplaatsen hier zijn: Groen Platform, ontwerpen eetbare buitenruimte; Filmmaker/Beeldtaal in foto en film; Kwartiermakers en coöperatie Zuiderlicht/duurzame energie als kans voor de community; Groene Hub/optimaal benutten voedselbankpakket; Groene Hub/ kansen voor scharrelondernemers; Buurt/emancipatie van mannen.

Coaching

Naast de training en praktijkervaring heeft elke kandidaat 12 weken lang een persoonlijk coach gehad. Bij groep I en II waren dat informele gesprekken vooral gericht op welbevinden en zelfvertrouwen.

In groep III waren dat gesprekken gericht op het helder krijgen van de eigen visie en focus, het bereiken van het persoonlijke doel, en het opsporen van belemmeringen daarin en mogelijk te zetten concrete stappen.

De kandidaten hebben aangegeven dat dit niet alleen zorgde voor veel inzicht, maar ook voor een nieuw netwerk, nieuwe contacten, bruggen met andere groepen in de samenleving. Daarmee is dit een belangrijk en wezenlijk deel van het traject gebleken.

Competenties en Certificaat

Omdat er een groot verschil zat tussen de drie groepen hebben we besloten 2 soorten competenties vast te leggen. Voor groep I en II hebben we gekozen voor de competentie set zoals die is ontwikkeld door Movisie, die basis (sociale) vaardigheden meet.

Voor groep III is gekozen voor de competenties die centraal hebben gestaan in de training, gericht op waarden, houding en intrinsieke motivatie.

Dat alles is vastgelegd op een persoonlijk Europass document. Op woensdag 26 febr. 2020 hebben we dit op feestelijke wijze met elkaar gevierd.

4. Outputs

De direct waarneembare uitkomst van het traject zijn 25 deelnemers die met een certificaat het traject hebben afgesloten.

3 van hebben dat gedaan als vrijwilliger bij een van de activiteiten, 7 deelnemers hebben kennisgemaakt met een wijkonderneming en nog eens 7 deelnemers zijn geëindigd als trekker van een eigen project en de rest heeft geparticipeerd als deelnemer bij de activiteiten. Door in gesprek te blijven bij verzuim, inhaalmogelijkheden te bieden en waar nodig verwachtingen bij te stellen, is het vrijwel alle deelnemers gelukt de eindstreep te halen met een deelname van tenminste 70%.

5. Outcomes

De korte en middellange termijn effecten.

De 3 vrijwilligers van de activiteiten van Muriel zijn extra getraind en hebben eindelijk hun inspanningen vertaald gezien in een certificaat. Dit motiveert hen zich blijvend voor de groepen in te zetten. Uit de deelnemers van de activiteitengroep hebben zich inmiddels 3 vrouwen gemeld bij de Groene Hub om hier als vrijwilliger mee te gaan doen. Hiermee zetten ze een duidelijke stap in het van betekenis willen zijn.

Er is een lokale doe/leergemeenschap ontstaan, 'de Groene Hub', waar duurzame koplopers en sociale kwartiermakers samen informeel leren mogelijk hebben gemaakt en nog maken. Deze Groene Hub is tevens de uitvalsbasis voor diensten, onder meer ontwikkeld door cursisten, die bijdragen aan een duurzame sociale samenleving. Hier mag geëxperimenteerd en geleerd worden, ondersteuning op maat is beschikbaar. Deelnemers zijn in eerste instantie beloond door het zichtbaar worden van hun potentieel in een formeel document, waar ze trots op zijn, maar wat ze ook kunnen tonen op de arbeidsmarkt of bij het zoeken naar passende maatschappelijke initiatieven.

Door middelen te verschuiven naar experimenteerbudget kregen kandidaten vrijheid in het naar eigen inzicht besteden van € 500, voor een door hen uitgewerkt plan wat past in de Donut-economie.

Hiermee zijn ze toegetreden in de economie van betekenis, zijn ze deel van een positief gerichte community geworden, die zich inzet voor de samenleving van heel Zuidoost.

Hier is een groep 'first followers' ontstaan die, mits nog een poosje met ruggensteun, zich kunnen door ontwikkelen tot zeer waardevolle participanten en stadmakers van Zuidoost.

Zeker als we hier een voortschrijdende lijn met buurtbanen in kunnen gaan zetten is hier sprake van duurzame sociaal kapitaalontwikkeling.

Concrete voorbeelden die nu worden uitgewerkt of al lopen zijn: 'Haal meer uit je voedselbankpakket' van Nancy waar ze vrouwen leert niets van hun voedselbankpakket weg te gooien maar er steeds iets bijzonders van te maken, met ook de mogelijkheid van bewaren.

Verder gaat Heidi aan de slag met het ontwerpen en uitvoeren van een eetbare speelplaats samen met kinderen uit de buurt, gaat Mike, samen met coöperatie Zuiderlicht de gemeenschap betrekken bij gemeenschappelijke zonnedaken, gaat Marjan zich verdiepen in kansen van scharrelondernemerschap en samen met Flora de Slimme Gordijnen aanpak verder doorontwikkelen, gaat Sjaak zich verdiepen in het mentor zijn voor mannen die met mannen willen werken, gaat Matilda van oude textiel nieuwe producten/deurdrangers maken en gaat Johnson dit alles met beelden vastleggen zodat we kunnen leren en inspireren.

De Slimme Gordijnen aanpak heeft haar proeffase tijdens dit project doorgemaakt. Er is veel geleerd, de vrouwen hebben hun 'mannelijke' gestaan, er is potentie om dit door te ontwikkelen tot een stukje wijkeconomie waar ook in de toekomst ruimte is voor vrouwen die daarvoor gemotiveerd zijn om aan te sluiten.

Uiteindelijk streven we naar beloning van ieders bijdrage vanuit de keuze die hem/haar het beste vooruithelpt: investeren in scholing, investeren in bedrijfsmiddelen, uitbetaling in lokale munt of uitbetaling in euro's (basisinkomen of bijverdienste).

Voorwaarde hierbij is dat de uitvoering van de participatiewet niet in de weg staat voor deze kwetsbare bewoners, maar er juist ruimte voor schept.

6. Impact lange termijn.

Het doel van dit traject was dat bewoners die langdurig in een uitkeringssituatie verkeren, weer zicht krijgen op hun eigen kwaliteiten en daarmee eigenwaarde ontwikkelen en zich open durven te stellen voor de gedachte dat ze nog veel kunnen leren en bereiken. Zo kunnen zij een plek innemen in een snel veranderende economie en arbeidsmarkt.

Hierin hebben we kleine en grote stappen gezet. In de groepen I en II is het lange termijn effect dat de stap naar buiten 3 maanden is volgehouden. Voldoende om een patroon te veranderen. Er is in ieder geval voldoende zelfvertrouwen ontstaan om zelfstandig naar buiten te komen en mee te gaan doen aan activiteiten en zich daar thuis te voelen. Daarmee wordt hun sociale kring groter en zijn ze weerbaarder en veerkrachtiger als er tegenslag of terugval is. Het behaalde certificaat maakt hen trots op zichzelf in hun eigen leefwereld. Het praten over een meer duurzame samenleving is hier nog een brug te ver gebleken.

Een deel van hen heeft echter wel door het venster gekeken en bij de burens gekeken, heeft een glimp opgevangen van de mogelijkheden die daar werden benut. De verleiding is gevoeld om daar deel van te zijn. Dat maakt een stap als de volgende mogelijkheid zich aandient makkelijker te zetten.

Het grootste verschil maken de 7 deelnemers van groep III. Als je die kwaliteiten weet te behouden voor de buurt kunnen daar nog veel mooie projecten uitkomen die op de grotere opgaven van de samenleving antwoorden kunnen geven. Deze groep heeft aangegeven bij elkaar te willen blijven komen voor intervisie en onderlinge hulp. De Groene Hub wil hen daarin faciliteren.

De belangrijkste verandering is waarschijnlijk wel het veranderde denken over armoede, rijkdom, slagen en falen. Het beeld van de Donut, het herkennen van zichzelf in de middenpositie, uitgesloten van meerdere zaken van het sociale fundament en de wens weer mee te doen in een betekenisvolle, duurzame economie geeft hen richting en bedding. Het wakkert intrinsieke motivatie aan die veel belangrijker is dan geld verdienen ten koste van mens en aarde. Het belangrijkste wat hier nog nodig is, is erkenning van de waarde ervan voor de wijk in de vorm van een basisbaan of behoud van uitkering met erkenning van gecreëerde waarde.

7. Inbedding

De samenstelling van de om/meedenkgroep had de intentie een levendige dynamiek te creëren in het zoeken naar meerwaarde, win-win verbindingen in de wijk en mogelijkheden voor borging.

Bevindingen van de groep:

- Kijken naar dit LLL-project in zijn brede context geeft heel veel kansen om er van te leren. Als het lukt meer te leren van dit soort verbindingen creëren, op het gebied van onderwijs en jeugd, werk en zorg voor elkaar, dan maken we een mooie stap voorwaarts!
Er liggen kansen om meer (Ma.ak-)tafels te organiseren in het sociale domein, zo kan 'informeel' sterker worden en meer ruimte en zeggenschap krijgen. Deze LLL-aanpak is een mooi voorbeeld van 'bouwen aan de buurt'!
- Het weer in beweging krijgen van mensen en hen zicht geven op mogelijkheden die voor hen open liggen is het doel van het LLL-traject, de focus ligt op verbetering zelfbeeld en meedoen vanuit betekenis. ROC en HOS kunnen hierop doorpakken door ook de meer formele opleidingen toegankelijk te maken. Voornamelijk in de sector duurzaamheid willen we verdere kansen verkennen.
- De WPI-doelgroep heeft zo'n grote afstand dat in beweging komen, in de leerstand komen, echt een uitdaging is. Ook de aansluiting bij het 1000-banenplan biedt kansen om door te pakken. Dit LLL-project heeft nu een tijdelijke financiering, we zullen moeten kijken hoe dat borging kan krijgen.

Inmiddels zijn er bij de Groene Hub alweer nieuwe Donut-Deals gesloten die zich prima lenen om met mensen nieuwe leertrajecten in te gaan. Op korte termijn kunnen wij mensen/mannen plaatsen in de QuickFix-Brigade en de 'GFE ik doe mee'-aanpak.

Daarnaast blijft de methodiek bestaan om het beste uit de mensen naar boven te halen zodat dat beschikbaar komt voor de hele wijk.

Belangrijk in deze ontwikkelingen is dat er financieel fundament onder de Groene Hub komt liggen en er meerdere buurtbanen op ingezet kunnen worden. Dan kan het een doe- en leergemeenschap blijven en kunnen de deelnemers er ook op terugvallen bij nieuw opkomende vragen en struggels.

8. Procesverslag, de lessen

De werving en intake ging moeizaam, het bleek een hele klus deelnemers over de streep te trekken. Er waren soms meerdere gesprekken nodig om uit te leggen wat het deelnemers zou kunnen brengen. Flyers en posters hadden 0 effect, dat is niet de manier om deze groepen te bereiken, sleutelfiguren die het vertrouwen hadden konden hier uiteindelijk een intermediaire rol in spelen die werkte.

Ook WPI bracht een aantal kandidaten in die na eerste kennismakingsgesprekken bewust wel of niet in stapten. Ook dit bleek effectief en zorgde op termijn voor volhoudbaarheid door goede verwachtingen aan de voorkant van het traject.

Na de herfstvakantie zijn we gestart met slechts de helft van de deelnemers. In de weken erna zijn de groepen volgelopen en is er met een instroom programma gewerkt.

Een aantal van de deelnemers had persoonlijke omstandigheden die het soms heel zwaar maakten om deel te nemen. De indeling in 3 groepen, overleven, herkennen en verkennen hield hier rekening mee en heeft uiteindelijk goed gewerkt. Een meer specifieke intake juist op dit stuk, had mogelijk kunnen zorgen voor meer deelnemers in groep III, later bleek van een aantal dat ze hier meer geprikkeld zouden zijn om meer uit zichzelf te halen.

Ook meer zorg voor de bridging tussen de groepen kan het project in de toekomst verbeteren. Niets spreekt zo tot de verbeelding en is zo bemoedigend dan te zien hoe een van de andere cursisten een krachtige rol pakt en daar andere deelnemers in mee wil nemen.

Waar in groep III het gebruikelijk was om een uitgevallen les met huiswerk, al dan niet met steun van een van de groepsgenoten, in te halen, waren de andere twee groepen vooral gericht op empathie en het onderhouden van warm contact om de weg terug open te houden. De activering an sich stond hier nog onder druk en was voorliggend. Voor de toekomst is hier zeker uit te leren. Kunnen we een adequate manier vinden om bij alle groepen uit te gaan van zorgzame confrontatie die empowerend werkt, zonder hen te overvragen, te kleineren of te beledigen?

Toewerken naar een certificaat met vastgelegde competenties maakten dat er indringende feedback gesprekken kwamen waarin de groepsleiding, de coach en de medecursisten feedback gaven op het groeiproces wat iemand heeft doorgemaakt. Juist door dit nadrukkelijk te benoemen werd het voor de deelnemers van alle groepen nog veel voelbaarder, ook al waren het competenties die ze bij aanvang ook al bezaten. Het was voor allen een stimulans in het ontwikkelen van eigenwaarde. De mooie viering in aanwezigheid van familie, en het met zorg uitgevoerde certificaat waren hier nog eens een bekrachtiging van.

Door het werken in de Groene Hub zijn de deelnemers ontsnapt aan het klimaat in het buurthuis waar de prikkel om te groeien veel minder aanwezig is. Juist het contact met bewoners als positieve rolmodellen die steeds opnieuw de handen uit de mouwen steken, ook voor hen, werkt uitnodigend. Ook de stimulering van het bezoeken van bijeenkomsten die hun normale leefwereld te boven gaan maakt contact met andere lagen in de samenleving minder bedreigend. Ze gaan hier deel van uitmaken vanuit eigen inbreng van waarde en persoonlijkheid.

Feedback van de cursisten zelf:

- Wanneer start de volgende groep, ik wil dat mijn vrienden deze kans ook krijgen....
- Ik heb zoveel geleerd over mezelf,,,ook wat ik beter los kan laten....
- Ik heb een nieuwe familie gekregen....wil nu mijn echte familie ook weer gaan opzoeken
- Ik heb geleerd dat wat ik doe niet alleen goed voor mij is maar ook voor de aarde en het klimaat moet kloppen
- We kunnen in de hub nog veel meer kansen geven aan andere mensen....er is zoveel te doen en te leren...
- Ik wil hier een rol blijven spelen....mogen we doorgaan met de groep

9. Aanbeveling

Nog voordat we de Om/meedenkgroep hebben gehoord kunnen we zeggen dat een lokale doe-en leergemeenschap kansen biedt voor Zuidoost. Wel steken wij in op deelnemers die qua overleefniveau een stap vooruit willen en kunnen maken. Dagbesteding met een insteek van activering in eigen groep zal daarnaast nodig blijven maar is binnen de groene Hub minder op zijn plaats.

We kunnen in het groeiende netwerk samenwerkingspartners ook meer mannen kwijt, bv door de samenwerking met de Buurtwerkkamer, waarmee we gezamenlijk een Quick-fix brigade aan het opzetten zijn. Eenvoudige isolatiemaatregelen aanbrengen in huurhuizen is hier de opzet.

Ook in de inzameling van GFE afval liggen kansen, evenals in de eigen tuin van de Hub, waar we vooral met kinderen aan de slag willen.

Inmiddels hebben we contact met een bedrijf wat medewerkers zoekt om zonnepanelen te installeren. Zij willen de technische kennis bijbrengen, wij kunnen de persoonlijke begeleiding en coaching op sociale/arbeids vaardigheden doen.

Ook de Groene Hub zelf is een mooie leerplek gebleken waar veel talent ontplooid kan worden. Deze opdracht heeft mede een financiële basis gelegd onder die Groene Hub die voortzetting verdient.

10. Financiële verantwoording

Volgt nog.....