


# Een eerlijke kans op werk

'Van mij krijgt iedereen het label Mens'

Regelmatig interview ik bijzondere ondernemers die werken vanuit hun hart. Martin Kniest runt sinds 2014 een goedlopende wasstraat en heeft vrijwel uitsluitend medewerkers 'met een afstand tot de arbeidsmarkt' in dienst. Lees alles over zijn drijfveren en missie.

A portrait of Martin Kniest, a middle-aged man with short, graying hair and a goatee, smiling slightly. He is wearing a black turtleneck sweater and is leaning forward with his arms resting on a dark, reflective surface. The background is a blurred indoor setting, possibly a car wash or a garage, with various lights and equipment visible.

“Het maakt mij echt niet uit wat je hebt, ik kijk gewoon naar wat je wél kan. Labels plakken wilde ik nooit. Dat ben ik pas gaan doen toen mijn statushouders zich niet goed konden uitdrukken en mijn dove medewerker niet reageerde toen een klant hem riep. Mensen vielen daarover omdat ze niet wisten hoe het zat. Het is niet erg om labels te benoemen, als 't maar op een positieve manier is. Sterker nog, mensen krijgen juist meer begrip.”



Jacomien  
schrijft

Hij is eigenaar van Matz Carwash en heeft vrijwel uitsluitend medewerkers 'met een afstand tot de arbeidsmarkt' in dienst. "Ik run Matz Carwash sinds 2014 gewoon op mijn manier, ik vind dat niet bijzonder" zegt Martin Kniest. Maar daar dacht producent Beau van Erven Dorens heel anders over. Hij maakte de vijfdelige documentaireserie 'De Wasstraat' waarin hij vijf uiteenlopende medewerkers portretteerde.

Abdul, de moedige jonge statushouder uit Syrië die symbool staat voor zijn leeftijdsgenoten in het AZC. Tim, die door verkeerde vrienden met schulden en drugsproblemen zit. Vincent die moeite heeft om zichzelf staande te houden in de maatschappij. Patrick met zijn zoontje, een lieve vader die door zijn beperking het overzicht over zijn leven regelmatig kwijt is. Maurice, een jongen van de praktijkschool die moet leren hoe hij op tijd komt en met zijn baas en collega's omgaat. En tot slot Denai, een gevluchte eenzame man uit Eritrea die zo graag ergens bij wil horen. Behalve Martin komt er niemand voor hem op.

In januari werd 'De Wasstraat' uitgezonden door omroep Human. Vanaf dat moment blijft de overweldigende stroom positieve reacties aanhouden en dat heeft Martins leven op zijn kop gezet.

We hebben afgesproken in Martins kantoor aan de overkant van Matz Carwash. Tijdens ons gesprek zit hij strategisch en houdt met een half oog in de gaten of aan de overkant alles goed blijft gaan. Martins betrokkenheid bij 'zijn jongens' is zichtbaar en voelbaar in alles.

**Wat is voor jou de belangrijkste reden om structureel op deze manier te werken Martin?**

Martin: "De zorg zit wel een beetje in mij. Ooit deed ik twee jaar de opleiding Sociaal Pedagogisch Werk (SPW). Ik ben jarenlang professioneel danser geweest en gaf toen dansles aan verstandelijk gehandicapten. Aan het eind van het seizoen huilden de ouders als hun kind de quickstep kon. Dat hadden ze nooit verwacht. Terugkijkend kwamen dit soort dingen altijd wel op mijn pad."

"Ik heb mijn bedrijf ook niet zo bedacht, het is gewoon zo gegaan. Toen ik Matz Carwash overnam kwam een school voor speciaal onderwijs bij mij met Damien. Hij werd mijn eerste medewerker met een beperking en dat pakte heel goed uit. De school was enthousiast en zo ontstond een sneeuwbaaleffect. Damien ging na een paar

jaar weg en er kwamen weer nieuwe jongens bij. Ik heb er nu vijfendertig en begeleid ze met een heel team dat hetzelfde denkt als ik. En weet je wat nou zo leuk is? Damien is sinds kort weer terug. Daar ben ik zo trots op!"

**Wat verklaart het succes van 'De Wasstraat'?**

"De oprechtheid" antwoordt Martin direct. "Het is gewoon puur en dat zien mensen. Pas geleden sprak een buurman mij nog aan. Hij had twee afleveringen gekeken en zei 'vanavond kijk ik de rest, diep respect'. Ik vroeg wat hem zo aansprak. 'De eerlijkheid en de inspiratie die je mensen geeft om met deze doelgroep om te gaan' zei hij. En dat is precies wat het moet zijn! Ik had dit niet verwacht, maar het is meer dan gelukt. Mensen hadden een bepaald beeld bij mij; fijn huis, grote auto, de boel goed voor elkaar. En nu zeggen ze 'ik kijk ineens heel anders naar je'. Vorige week had ik een ongeluk op de snelweg. De berger stapt uit en zegt 'hé ik ken jou!' Dat is zo'n vreemde ervaring, iedereen kent me ineens."

**De extreme levens van jouw jongens staan ver af van de gemiddelde levens in onze maatschappij. Ik denk dat de kijkers zich ook realiseerden dat ze een goed leven hebben.**

Martin: “Dat denk ik ook. We hebben de gekste dingen meegemaakt. Mensen kwamen aanzetten met cadeaus, kleding, geld... En daar zit wel een risico in. Uit bescherming van de jongens heb ik alles geweigerd, ze zijn al zo kwetsbaar. Ik leg de jongens wel duidelijk uit waarom ik dat doe. Ineens bekend zijn doet veel met ze, daar kunnen ze niet mee omgaan. Ik ben nu nóg bezig om dat in goede banen te leiden. Een mediapsycholoog begeleidt de jongens in dit proces.” Hij steekt zijn wijsvinger op. “Máár, iedereen is er wel sterker uitgekomen. De jongens voelden het respect en de waardering van mensen. Vooral de eerste weken kregen we dagelijks wel dertig kaarten en tien taarten.”

“Er kwamen klanten uit Amsterdam, Utrecht, Limburg... Op een dag was ik de jongens ineens allemaal kwijt, bleek dat mensen steeds met ze op de foto wilden” lacht hij. “Ik zei ‘hé dat kan niet, ze moeten aan het werk!’ Maurice wilde bijvoorbeeld via Instagram met alle meisjes in gesprek. Ik heb toen contact opgenomen met zijn ouders en zei ‘ik weet niet of dit verstandig is’. Zaterdag nog, kwamen er drie meiden speciaal uit Utrecht. Helemaal enthousiast, ‘wat leuk dat we hier mogen zijn, nu zien we Maurice, hij is onze held!’ en ze wilden met hem op de foto. Voor de jongens is dat natuurlijk fantastisch, die zeiden ‘wij willen een deel twee!’ Toen heb ik uitgelegd dat wij ons punt gemaakt hebben. Het is nu aan anderen om de handschoen op te pakken.”

Ineens staat hij op. “Wacht even, ik pak iets. Dit is écht het mooiste wat je kunt krijgen.” Martin

geeft mij een handgeschreven brief, ondertekend met ‘anoniem’. Als ik het lees springt de oprechte waardering voor Martin bijna van het papier. Met rake ontroerende woorden staat er dat Martin een goed mens is en veel betekent voor deze doelgroep en de maatschappij. “Ik heb heel veel brieven gehad” zegt Martin, “ook van ouders. Maar dit vind ik echt de mooiste, juist omdat hij anoniem is. Zo bijzonder! Deze hangt hier ingelijst aan de muur en herinnert mij dagelijks aan waarom ik dit allemaal doe.”

**Ik herinner me een familieverhaal van vroeger over een knecht op een boerderij. Die man zou je nu misschien licht verstandelijk beperkt noemen. Hij deed eenvoudige klusjes. Mensen met beperkingen en problemen zijn er altijd geweest, maar ze moeten nu zó hard strijden om erbij te horen. Hoe komt het dat wij in Nederland zo weinig rekening met ze houden? Is dat de individualisering, onze sterk veranderde economie of allebei?**

Martin denkt diep na. “De individualisering denk ik. En we zijn heel goed in beleidsplannetjes maken en mensen in hokjes plaatsen. Dat is het systeem waarin wij leven.”

Het blijft even stil. “Ik vind het leuk dat je deze vraag stelt” zegt hij dan. “Het is goed om hier eens over na te denken en te onderzoeken wanneer dat kantelpunt nou eigenlijk gekomen is. In mijn jeugd reed er zo’n busje met kinderen die naar speciaal onderwijs gingen, maar eigenlijk hoorde je daar nooit wat over. Nu lijkt dat wel verhoorderdoudigd. Of zijn we gewoon té goed in labeltjes plakken? ‘Martin is een beetje druk’ zei mijn moeder altijd. Nu zou ik het label ADHD krijgen” lacht hij.

**Vergeleken met vroeger is de zorg verbeterd en worden er minder kinderen met een beperking geboren. Toch vallen er relatief gezien steeds meer mensen buiten de boot. Hebben we dat zelf gecreëerd door de lat steeds hoger te leggen?**

“Er ligt nu meer nadruk op” antwoordt Martin. “Vroeger werd zo iemand dus boerenknecht en dacht niemand na over een rugzakje, begeleiding of jobcoach. Dat was er gewoon niet. Nu krijg je een labeltje, kom je in het systeem en daarna gaan we het moeilijk maken. We zetten je namelijk op de arbeidsmarkt mét dat labeltje. Dan moet er begeleiding bij komen en wordt het voor de werkgever ook weer moeilijker. Het systeem is het probleem. Je ziet dat gemeentes nu ook vastlopen door al die hokjes. Ze halen hun uitstroomdoelen bij lange na niet en onderzoeken nu hoe dat komt. Daarbij kijken ze ook kritisch naar zichzelf. Doen we het wel goed? Plakken we misschien labeltjes die niet hoeven? Ze weten inmiddels dat het niet werkt en willen het systeem echt op de kop gooien. Dat is mooi.”

**Het domino-effect van de bureaucratie in de documentaire raakt mij. Daardoor komen mensen die het al lastig hebben nóg meer in de problemen terwijl het de bedoeling is om ze te helpen. Hoe lossen we dat ooit op?**

“Zodra het multi wordt gaat het mis” zucht Martin. “Dat komt doordat de regiefunctie van de overheid ontbreekt en aan de oorzaak van een probleem vaak niets wordt gedaan. Werkritme geeft mijn jongens structuur waardoor ze minder problemen hebben. Maar als ze problemen hebben vallen ze weer uit, daarom vecht ik daartegen. Werk voorkomt dat hun wereld weer te klein wordt. Werk is voor hen veel meer dan werk.”

**Je behandelt je werknemers als mens, maar benoemt tegelijkertijd hun label. Is dat lastig?**

“Nee” antwoordt Martin nuchter. “Iedereen krijgt van mij het label Mens. Het maakt mij echt niet uit wat je hebt, ik kijk gewoon naar wat je wél kan. Labels plakken wilde ik nooit hoor. Dat ben ik pas gaan doen toen mijn statushouders zich niet goed konden uitdrukken en mijn dove medewerker niet reageerde toen een klant hem riep. Mensen vielen daarover omdat ze niet wisten hoe het zat. Het is niet erg om labels te benoemen, als ‘t maar op een positieve manier is. Sterker nog, mensen krijgen juist meer begrip.”

**Je hebt verschillende rollen in jouw werk. Manager, hulpverlener, vader en vriend. Hoe onderscheid je die van elkaar?**

Martin: “Dat vloeit eigenlijk heel natuurlijk in elkaar over. Een mooi voorbeeld is Denai. Hij is een statushouder met problemen en meldt zich snel ziek. Zijn maatschappelijk werker bevestigt hem daarin, maar ik wil gewoon dat hij komt werken omdat ritme juist beter voor hem is. Denai laat iedere ochtend mijn hond uit, dat is zijn grootste vriend. Die zat vanochtend voor niks te wachten want hij is niet komen opdagen. Mijn pet als werkgever zegt dan ‘eigenlijk is dit ontoelaatbaar, maar ik heb hiervoor gekozen’. In mijn vaderrol maak ik me zorgen en wil naar hem toe, maar Denais begeleiding wil niet dat ik met hem praat. Normaal stuur ik hem dan een app zo van ‘hé vriend hoe is het’. Dat doe ik veel met de jongens, dat vinden ze fijn. Maar ik krijg geen contact want Denais telefoon is kapot en hij krijgt geen budget van zijn zorgverlener om een nieuwe te kopen.” Martin laat mij zijn telefoon zien. Denai maakt ontroerende filmpjes tijdens het uitlaten van de hond waarin hij Martin van alles vertelt.

“Als hij me een dag niet gezien heeft appt hij dat hij me gemist heeft, dan wil hij weten hoe mijn dag was... Uiteindelijk kom ik er wel uit hoor, met de juiste pet. Dat is de pet van Martin.”

### **Patrick**

“In de situatie van Patrick vind ik het scheiden van mijn rollen behoorlijk lastig. Patrick heeft twee tennisarmen en kan eigenlijk niks. Wassen wordt te zwaar voor hem. Hij heeft geen geld voor de fysiotherapeut en is niet aanvullend verzekerd. Verder heeft hij ruzie met de moeder van zijn kind omdat hij de alimentatie niet kan betalen. Patrick blowt teveel. Hij heeft nu 30% loonwaarde terwijl ik 70% loonwaarde moet betalen. Zijn contract loopt af en ik moet hem een vast contract aanbieden. Mijn pet economisch zegt ontslaan en mijn vaderlijke pet zegt helpen. Snap je mijn dilemma? De meeste werkgevers zouden zeggen ‘luister eens, het houdt hier op.’ Maar ik wil hem niet laten vallen want het is gewoon een hele fijne vent. Die dilemma’s tussen sociaal en zakelijk zijn lastig, maar ik red het altijd. Zolang ik maar niet afhankelijk ben van andere partijen komt het wel goed.”

### **Op gevoel handelen en toch zakelijk blijven**

“Ik zoek voor Patrick naar een structurele oplossing. Met het betalen van zijn fysio los ik zijn problemen niet op. Ik heb advies gevraagd aan de huisarts uit mijn team en we gaan contact opnemen met Patricks zorgverzekeraar. Patrick heeft meer problemen. Hij blowt teveel, gaat vrijwel dagelijks naar de snackbar, heeft schulden en komt structureel geld tekort. Daarom zet ik mensen uit mijn team op zijn belastingschuld en verslaving.”

“Bij Patrick kan ik het naar mijn hand zetten, maar op Denai heb ik geen enkele grip en dat frustriert mij enorm. Er zitten allerlei bedrijven en instanties aan hem vast die mij als werkgever niet eens informeren dat hij twee maanden opgenomen moet worden vanwege zijn wietver-

slaving... Ik moet op gevoel handelen en toch zakelijk blijven. Dat is steeds de uitdaging.”

### **Is er een grens aan de complexiteit van problemen van medewerkers?**

“Er kan heel veel, maar ik heb gemerkt dat mensen met psychiatrische problemen voor ons heel lastig is” zegt Martin. “Ik moet continu mijn groep beschermen. Weet je, mijn groep is een soort roedel, gesloten en hecht. Als er een beweegt dan loopt de rest mee. Maar als er eentje tussen zit die dat proces steeds verstoort zijn ze allemaal van slag en werkt niks meer. Bovendien heb ik te maken met gevaar. Ik heb een psychiatrische cliënt gehad die gewoon zelf door die wasstraat ging lopen. Een keer met je voet tussen die band en hij wordt eraf gerukt... dat risico is te groot.”

“Reclassering is ook ingewikkeld, maar ik vind wel dat iedereen een tweede kans verdient. De vraag is hoe borg ik kwaliteit, zorg en integriteit. Je kunt niet iedereen overal plaatsen. Een drugsdealer is de kat op het spek binnen bij mijn jongens, dat gaat niet. Die heb ik via een vriend een kans kunnen geven bij het kringloopcentrum en hem duidelijk uitgelegd waarom. Hij snapte het wel.”

### **Hoe voorkom je dat de problemen van de ene medewerker ook invloed hebben op de andere medewerkers?**

Martin lacht. “Wij delen alles in ons veilige en besloten team. Ik zit ook bij iedereen op Facebook. Zodra de nieuwe Playstation uitkomt weet ik precies welke jongens er, hij maakt aanhalingstekens in de lucht, ziek worden want die spelen met elkaar. Komen ze niet opdagen dan ga ik ze dus halen. Let op!” Hij pakt zijn telefoon met een filmpje waarin hij lachend bij een voordeur staat en jolig zegt ‘Wát gebeurt er nou op zondagochtend om elf uur als een medewerker niet komt



opdagen?’ Hij roept door de brievenbus ‘Goedemorgen deze morgen, het is zondagochtend elf uur en tijd om aan het werk te gaan meneer!’ Het huis blijft stil. ‘Wij zijn héél eigenwijs’ grijnst Martin en belt langdurig aan.

“Kijk, zo’n filmpje zet ik dus in onze groepsapp” zegt hij. “In gesprek gaan heeft namelijk geen zin, dan landt de boodschap niet. Na zo’n filmpje schamen ze zich vreselijk, komen naar me toe en zeggen sorry. ‘Wat heb je hier nou van geleerd? vraag ik dan altijd. En dat werkt. Het is een veilige besloten groep, ze accepteren van elkaar dat ze af en toe een misser maken en corrigeren elkaar ook. Het mooie is dat deze jongen een volgende keer toen iemand anders niet kwam opdagen zelf in de auto sprong om hem op te halen” lacht hij.

“Ik heb bijvoorbeeld ook een jongen met heftige eczeem waar hij erg last van kan hebben. Als hij zich rot voelt blijft hij thuis, maar laat niets horen. Daarna durft hij niet meer te komen omdat hij bang is dat ik boos ben. Zo’n jongen leg ik rustig uit dat hij zich met een goede reden altijd ziek mag melden, maar mij dan gewoon even moet bellen. Dat gaat steeds beter. Bij zijn vorige werkgevers is het daarop misgelopen. Ik zorg dat mijn jongens stabiel worden en gaan communiceren. Prachtig om die ontwikkeling te zien.”

### **Knap hoe jij de rust bewaart in de aandacht voor en omgang met je medewerkers. Hoe doe je dat als je ook gewoon je business moet draaien?**

“Ik word nooit kwaad op mijn jongens” zegt Martin. “Ik accepteer gewoon dat het is zoals het is. Kwaad word ik alleen uit onmacht en die zit in mijn afhankelijkheid van anderen, van het systeem. Dat vind ik heel erg lastig. Zo’n situatie met Denai, waarbij niemand in zijn belang samenwerkt maakt mij echt woedend.”

### **Waar lig jij weleens wakker van?**

Hij denkt lang na. “Soms zijn het kleine dingen die fout gaan, maar grote gevolgen hebben. Zoals een verkeerd rekeningnummer van een medewerker vastleggen waardoor die jongen zonder geld zit. Ik lig er wakker van als het met mijn personeel niet goed gaat. Zij doen zoveel voor mij, ik vind daarom dat ik nooit mag verzaken in mijn inspanningen naar hen toe. Dat is weleens lastig omdat ik op sommige dingen geen grip heb.... Ik heb vannacht wel wakker gelegen van Denai en ook van Patricks contract. Dat raakt me persoonlijk omdat ik zo betrokken ben. Ik wil graag dat iedereen het goed heeft. Ik gaf de jongens weleens contant geld bedoeld voor gezonde boodschappen, maar dat gaven ze dan aan andere dingen uit. Daar leer ik van, nu deel ik af en toe voedselpakketten uit.”

### **En nu ben je begonnen met Matz Social. Vertel daar eens iets over?**

Martin staat enthousiast op en laat een serie cartoons zien die de kern van Matz Social weer geven. “Door de documentaire ben ik gaan nadenken hoe ik nóg beter het verschil kan maken. Mijn bedrijven zitten vol. Ik voel dat het tijd is om op missie te gaan en nog meer mensen blij te maken. Met Matz Social ga ik dat wat ik al jarenlang doe breed uitrollen. Landelijk doe ik dat als vraagbaak voor werkgevers via Omroep [www.human.nl/iets-met-kniest.html](http://www.human.nl/iets-met-kniest.html)

### **Missie in de regio**

“In de regio Deventer, Apeldoorn en Zutphen wil ik met Matz Social meer werk vrijmaken voor de doelgroepen in mijn wasstraat. Op reguliere werkplekken” zegt Martin met nadruk. “Ik houd niet van subsidiegedreven initiatieven. Ik zeg altijd haal eerst eens al die subsidie uit je bedrijf, als het dan nog rendabel is ga ik met je werken. Ik ben niet tegen sociale werkplaatsen hoor.

Er is gewoon een groep die daar een plek moet krijgen. Alleen wordt mensen daar toch een beetje het gevoel gegeven 'leuk dat je er bent, maar we hebben niet veel aan je.' Er is een hele grote groep van zo'n 300.000 werknemers die regulier werk aankan. Die mensen moet je dus geen dagbesteding geven, maar een contract. Werk geeft ze het gevoel dat ze écht meedoen in de maatschappij. Dat is de essentie."

"Mijn missie is om zoveel mogelijk werkgevers de ogen te openen hoe mooi het is om zo te werken. Mijn jongens zijn werkelijk de trouwste werknemers die je maar kunt bedenken. Ze vragen niet om geld, alleen maar om gerespecteerd en gewaardeerd te worden. Veiligheid, geborgenheid, oprechtheid en eerlijkheid is voor hen belangrijk en dat geeft een ongekende dynamiek binnen je bedrijf. Ik wil andere bedrijven graag leren hoe je dat kunt doen."

### **Van pannenkoekenhuis tot fietsenmaker**

Martin: "Van pannenkoekenhuis tot fietsenmaker, ik weet honderd procent zeker dat elk bedrijf minimaal één plaats heeft voor een medewerker uit de doelgroep. Sommigen zullen er vier hebben, maar iedereen heeft er minimaal één. Ben je werkgever in de regio Deventer, Apeldoorn, Zutphen, wil je dit graag maar denk je 'hoe dan?' Meld je dan via onze website [www.matzsocial.nl](http://www.matzsocial.nl) Je motivatie moet puur zijn. Bijvoorbeeld persoonlijke ervaringen binnen familie of vriendenkring. Gaat het je om personeelstekort dan ga ik níét met je samenwerken" zegt Martin beslist. "Ik stel je ook de vraag wie er sturing gaat geven. Doe je dat zelf of iemand binnen zijn bedrijf? Die persoon moet dan dezelfde mening en motivatie hebben. Deze mensen zijn geen casussen of cliënten, het zijn gewoon kandidaten voor een baan! Je hoeft als werkgever alleen maar je hart open te zetten en als de motivatie goed zit ga ik je helpen."

"Het grote verschil tussen ons en bijvoorbeeld een werkbedrijf is dat wij werkgevers begeleiden en leren om te gaan met deze doelgroep. Dat doet nu niemand. Bedenk je vooraf ook dat subsidies niet toereikend zijn! Maar mensen gelukkig in het leven laten staan is niet in subsidie uit te drukken."

### **Brug tussen werkgevers en werknemers**

"Matz Social vormt dus de brug tussen werkgevers en werknemers. Wij richten ons op het opleiden, welbevinden, ontwikkelen en wegwijsen van werknemers. Ook als het gaat om taalles. Ik creëer hier twaalf taalplekken met computers en maak in samenwerking met de bibliotheek een grote boekenkast. Pabo studenten gaan dan lezen met de statushouders. De provincie investeert daarin. Matz Social houdt met een heel team systematisch de regierol. Wij hebben een maatschappelijk werker, jurist, jobcoach, taalcoach, budgetcoach, sportcoach en zelfs twee uur per week een huisarts."

"Mijn eigenwijsheid heeft mij gebracht waar ik nu sta. Met Matz Social ga ik opnieuw buiten de gebaande paden maar soms is dat nodig om iets te bereiken. Ik geloof erin, weet zeker dat het werkt. Daarom doe ik het."

### **Afbreukrisico, lagere arbeidsproductiviteit, begeleidingstijd, beperkte inzetbaarheid en zorgen over het contact met klanten... Wat is jouw antwoord op deze argumenten van ondernemers om niet met een werknemer uit de doelgroep te gaan werken?**

Fel zegt Martin: "Die vooroordelen over deze groep, echt de grootste onzin die er is! Het probleem zit vooral in ons verwachtingspatroon, ons referentiekader. Als je honderd procent verwacht bij iemand met 50% loondispensatie gaat het natuurlijk al verkeerd. Dat zie ik vaak gebeuren. Je mag in dat geval gewoon niet meer dan 50%

verwachten. Meestal heb je ook nog een no risk polis en heb je dus geen kosten als iemand ziek wordt. Zet mensen in op hun waarde en probeer de lat steeds iets hoger te leggen zodat ze kunnen leren.”

“En laat vooral dat beeld over problemen met klantencontact gewoon los. Dat gaat echt heel goed! Klanten lopen weg met mijn mensen. Het is de beleving, de vriendelijkheid, de echtheid. Als een statushouder keihard zijn best doet maar nog niet zo goed kan praten vindt niemand dat erg. Mensen zien iemand die zijn best doet en een beetje helpen is niet erg. Zet deze mensen juist in op klanten en zorg dat ze die vaardigheden ontwikkelen. Hoe gaaf is dat!!”

### **Zie je ook mogelijkheden voor structurele verandering via de landelijke politiek?**

“Dat is heel lastig” antwoordt Martin. “Ik denk niet dat ik landelijk iets kan veranderen, maar heb met deze documentaire wel iets teweeg gebracht. De timing was ook perfect vanwege veranderingen binnen WMO en de Wet Inburgering die eraan komt. Wat ik wél kan is de mindset van werkgevers veranderen. Als dat mijn rol is,

dan is dat mijn doel. Ik heb niet de illusie om in te zetten op wetgeving en structurele beleidsveranderingen, maar denk wel mee over beleidsverandering binnen de gemeente Deventer. De gemeente vaart op de kennis die ik heb, hoe dingen anders kunnen. Het zou gaaf zijn als dat gaat werken. Landelijk geef ik wel informatie en presentaties. Ik heb binnenkort wel een afspraak met de Tweede Kamer.”

“De immense stroom vragen en verzoeken van werkgevers die ik dagelijks krijg is wel een beetje too much voor mij. Daar moet ik een oplossing voor zoeken. Ik heb het over mezelf afgeroepen, dat weet ik ook wel. Maar dat het zoveel zou zijn had ik nooit gedacht. Het mag niet ten koste gaan van de begeleiding die ik mijn jongens wil geven. Dat is het belangrijkste en dat wil ik graag blijven doen. Net als ’s avonds om half zes koken en thuis zijn bij mijn vrouw.”

Dan lacht hij. “Toch kijk ik tevreden terug op alle aandacht en publiciteit. Het heeft ons veel gebracht. Bijzonder toch? Eerst had ik een wasstraat met medewerkers en nu heb ik bekende medewerkers met een wasstraat!”



Klanten vang je niet  
met mooie woorden,  
maar met een goed  
verhaal.

[jacomienschrijft.nl](http://jacomienschrijft.nl)



T 06 539 94 931 [info@jacomienschrijft.nl](mailto:info@jacomienschrijft.nl) Twelloseweg 107, 7396 BM Terwolde