

# **De ideale arbeidsmarkt**

## Hoe het in Groningen wél kan

Arthur Hilberdink



“Het werk als facilitair ondersteuner helpt mij om mijn hoofd rustig te houden en mijn energie kwijt te kunnen. Wat me het meest verraste is hoeveel voldoening ik haal uit het tastbare resultaat: een opgeruimde ruimte, collega’s die tevreden zijn, het gevoel dat mijn werk bijdraagt aan het geheel. Eindelijk ben ik gelukkig in mijn werk. Hier ervaar ik geen druk om iemand anders te moeten zijn, maar voel ik ruimte om mezelf te zijn.”

—  
*Ritchie Reemer, gewaardeerde kracht bij Facility Support, Rijksuniversiteit Groningen*

© 2026 Arthur Hilberdink  
Alle rechten voorbehouden

Uitgeverij: Durden, Hoorn  
Drukkerij: Pumbo, Zwaag  
Vormgeving: Ontwerp van de Buren  
Foto's: Rijksuniversiteit Groningen

Eerste druk: augustus 2026  
NUR 801, 807, 808  
Thema's: KJMV22, KJMB, 5PM  
ISBN: 9789083471686

[www.durden.nl](http://www.durden.nl)

Verspreiding van het gedachtegoed en de uitspraken in dit boek wordt aangemoedigd, mits er correct geciteerd wordt: een verwijzing naar de auteur, de titel van het boek en de uitgever.  
Voor overname of het delen van teksten die de citaatvorm overstijgen is toestemming nodig.

## Voorwoord

Er zijn van die momenten waarop één zin, één blik of één vraag alles in je leven verschuift. Voor mij gebeurde dat niet op een podium, niet in een vergaderruimte, niet bij het ontvangen van een prijs. Het gebeurde op een gewone werkdag, in een simpel kantoor.

Een medewerker die jarenlang thuis had gezeten, keek me aan en vroeg: “Arthur... denk je dat ik het nog kan? Een baan hebben?” In zijn ogen zag ik pijn, schaamte en twijfel. Maar ik zag ook iets anders: een sprankje hoop, een zweem van talent, een wilskracht die nog onder het oppervlak lag te wachten. En ik voelde meteen: ja, dit kan. Niet omdat hij al ‘klaar’ was voor werk, maar omdat wij hem konden helpen groeien.

Vanaf dat moment wist ik: meedoen begint niet bij regels of systemen, maar bij mensen. Het begint bij écht kijken. Bij durven geloven in iemand die zelf nauwelijks nog durft te hopen. Meedoen is geen procedure, het is een menselijke ontmoeting.

Al acht jaar zie ik bij Facility Support de afdeling van de Rijksuniversiteit Groningen waar ik leiding aan geef wat er gebeurt als je mensen die jarenlang buitenspel hebben gestaan, wél een kans geeft. Ik heb levens zien verschuiven, families zien herstellen, schulden zien verdwijnen. Ik heb mensen zien opstaan die zichzelf jarenlang hadden afgeschreven. Ik heb vertrouwen zien terugkeren op plekken waar het volledig verdwenen leek. Angst veranderde in moed, en wanhoop in perspectief.

Maar ik heb ook de keerzijde gezien. Ik heb gezien wat er gebeurt als systemen mensen niet zien. Als regels belangrijker lijken dan menselijkheid. Als loketten langs elkaar heen werken, als iemand steeds opnieuw het gevoel krijgt niet te voldoen. Dat breekt mensen. Het maakt mensen kleiner, onzichtbaar, soms letterlijk ziek. Vooral die onzichtbaarheid raakt me: want een beperking is geen grens, maar onzichtbaarheid wel.

Daarom móést ik dit boek schrijven.

In 2025 kreeg ik de Rick Brink Award uitgereikt. Een enorme eer. Vernoemd naar de politicus die zich tot zijn overlijden grandioos inzette voor een samenleving waarin iedereen mee kan doen. Dat demonstreerde hij ook zelf: hoewel hij lichamelijk zwaar gehandicapt was, participeerde hij maximaal en maakte hij de beperkingen (let wel: *in de samenleving*) zichtbaar. Voor mij voelde die prijs vooral als een opdracht: vertel het verhaal van alle mensen die elke dag laten zien dat talent belangrijker is dan beperking. Jaimy Veldhuis, Curt Martina, Daniël Huizinga, Joey Mirosh. Hun gezichten, hun groei, hun kracht draag ik met me mee. Hun verhalen laten zien wat het betekent als iemand weer mag meedoen. Als iemand na jaren weer recht op de campus uitloopt, als iemand thuis durft te zeggen: “Ik heb vandaag iets betekend.”

Mijn eigen leven en carrière hebben mij op dit punt gebracht. Ik groeide op in een warm, maar arm gezin. Mijn moeder bracht ons groot met weinig middelen, maar met een overvloed aan liefde en doorzettingsvermogen. Ik weet wat het is om op te groeien met een beperking.

Dyslexie en een haperende motoriek maakten dat ik altijd harder moest werken om stappen te zetten die voor anderen vanzelfsprekend leken. “Probeer het gewoon, Arthur”, hoorde ik vaak. Goedbedoeld, maar het voelde soms als: vecht maar extra hard.

Ik struikelde letterlijk over mijn eigen benen. Teamsporten als voetbal en basketbal maakten mij vooral onzeker. Maar ik ontdekte dat mijn lichaam andere vormen van kracht kende. Fitness werd mijn uitlaatklep, hardlopen mijn rust en later Hyrox het bewijs dat je niet perfect hoeft te bewegen om sterk te zijn. Die halve marathon, waar ik als jongen niet van durfde dromen, werd werkelijkheid.

En dan mijn rijbewijs: 150 lessen. Twee keer gezakt. Elke les een confrontatie met alles waar ik niet goed in was, maar ik gaf niet op. Niet omdat ik zo'n held ben, maar omdat ik leerde dat volhouden soms het enige is wat je hebt. School was geen rechte lijn voor mij. Mavo, havo, mbo-stap voor stap. In de zorg werkte ik vaak dubbele diensten, en 's avonds studeerde ik hbo Facility Management. Moe, maar gedreven. En steeds waren er mensen die in mij geloofden op momenten dat ik het zelf niet meer kon. Die ervaring dat je soms gedragen wordt door het geloof van een ander is de basis van alles wat ik nu doe.

Door deze ervaringen ben ik anders gaan kijken naar de arbeidsmarkt. Ik geloof niet in de term ‘inclusieve arbeidsmarkt’. Het suggereert dat er een gewone arbeidsmarkt is, en daarnaast eentje voor mensen ‘die anders zijn’. Alsof hun plek niet vanzelfsprekend is. Maar dat is precies wat ik niet geloof. We hebben geen ‘inclusieve’ arbeidsmarkt nodig. We hebben een arbeidsmarkt nodig die iedereen ziet. Een arbeidsmarkt die werkt voor mensen, niet andersom.

Daarom schrijf ik dit boek. Omdat niemand zou moeten vechten voor een plek die eigenlijk al van hem of haar is. Een beperking is geen reden om buiten de boot te vallen maar onzichtbaarheid is dat wél. Ik schrijf dit boek voor iedereen die ooit is afgeschreven. Voor iedereen die weer wil meedoen. En ook voor werkgevers, HR-specialisten, leidinggevendenden, gemeenten, UWV, jobcoaches en docenten en beleidsmakers. Toch draag ik dit boek vooral op aan die ene persoon die vandaag nog met gebogen hoofd binnenkomt, en die morgen dankzij een kans weer rechtop door het leven zal gaan.

Want als je mensen vertrouwen geeft, krijg je iets terug dat geen enkele wet, regel of subsidie kan geven: hun kracht. Die kracht is onbetaalbaar. Het is de motor van herstel, groei en verbinding. Het is wat organisaties, teams en samenlevingen menselijk maakt.

Ik wens je moed, inzicht en vooral: een open blik. Niet een arbeidsmarkt waar iedereen ‘mag’ meedoen als bijvangst, maar een arbeidsmarkt die iedereen wil zien. Een arbeidsmarkt die niemand apart zet, die ieders talent nodig heeft, die niemand opgeeft. Dáár geloof ik in. En het kán wél. Laten we samen zichtbaar maken wat er wél kan.

### **Arthur Hilberdink**

Afdelingshoofd Facility Support en jobcoach aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Winnaar Rick Brink Award 2025.

## Inhoud

Voorwoord .....	5
1. Een grapje tussendoor, een stap die zekerder klinkt .....	9
2. Wat mij vooruit hielp, deel ik nu met anderen .....	12
3. Meedoen is geen vinkje, meedoen is een cultuur .....	15
4. Het medische, sociale en mensenrechtenmodel .....	17
5. De Participatiewet, Banenafpraak en Quotumwet .....	20
6. Het ideale profiel van een vijfpotig schaap dat niet bestaat .....	24
7. Hier krijg je niet alleen een taak, maar ook het vertrouwen .....	28
8. Als de wereld iets van je vraagt dat niet bij jou klopt .....	32
9. Een plek waar je niets hoeft te verbergen .....	35
10. Duidelijkheid is een vorm van veiligheid .....	38
11. Het KansWerk Model Hilberdink® .....	41
12. In zijn stilte zat geen onwil, maar overleving .....	45
13. Rust, richting en vertrouwen in kleine stappen .....	50
14. Je leert pas als je zenuwstelsel tot rust gekomen is .....	53
15. Omdat zij gezien worden .....	56
16. Randvoorwaarden voor menselijkheid .....	59
17. Ik geloof in jou, ook als jij dat zelf nog niet kan .....	64
18. Meedoen begint niet bij de medewerker, maar bij de organisatie .....	66
19. Zodra de ondergrond stevig is, durven mensen weer te dromen .....	71
20. De toekomst wordt bepaald door gewone momenten .....	74
21. Handelen voordat iemand vastloopt .....	77
22. De kunst van jobcoaching .....	81
23. Structuur is een vorm van zorg .....	84
24. Het woord is aan de mensen van Facility Support .....	87
25. Mijn persoonlijke verhaal: leven met beperkingen .....	122
26. Het KansWerk Model in de praktijk .....	130
Dankwoord .....	138
Epiloog: het kan wél .....	141
Bronnen .....	147

*‘En steeds waren er mensen die in mij geloofden op momenten dat ik het zelf niet meer kon. Die ervaring dat je soms gedragen wordt door het geloof van een ander is de basis van alles wat ik nu doe’*

## 1. Een grapje tussendoor, een stap die zekerder klinkt

Als je door de gangen van de Rijksuniversiteit Groningen loopt, waar studenten en collega's zich haasten, zie je al snel dat werk veel meer is dan een taak. Bij Facility Support zie ik mensen binnenkomen die gewend zijn om teleurstelling voor te zijn. Schouders naar voren, de blik naar de grond, voorbereid op mislukking. Ze dragen labels, diagnoses, afwijzingen en dossiers. Maar achter al die woorden zit een mens, en vaak een mens dat zó graag wil.

Na enkele weken gebeurt er iets. Een lach bij de koffie. Een grapje tussendoor. Een stap die zekerder klinkt. Iemand die voor het eerst zegt: "Tot morgen." Het lijkt klein, maar het is groot. Dat is herstel. Dat is groei. Werk geeft vier dingen die essentieel zijn voor menselijkheid: het gevoel ergens goed in te zijn. Invloed hebben op je dag. Ergens bij horen. Iets doen dat ertoe doet. Die vier pilaren zie ik elke dag terug in alles wat er gebeurt binnen Facility Support. Een medewerker zei eens: "Ik dacht dat ik niks waard was... tot ik hier een sleutel kreeg." Een sleutel is een klein stukje metaal, maar voor hem was het erkenning, vertrouwen en een nieuw begin.



Teamuitje Schiermonnikoog. Samen fietsen op de tandem. Voorop: Alex Matthezing, medewerker Facility Support. Achterop: Arthur Hilberdink, afdelingshoofd Facility Support.

Veel van onze collega's leven met depressie, angst, verslaving, autisme, niet-aangeboren hersenletsel (NAH) of trauma. En toch zie ik steeds weer hetzelfde: wanneer je iemand ritme, duidelijkheid en verantwoordelijkheid geeft, gebeurt er iets wat geen medicijn volledig kan herstellen. Werk geeft overzicht in het hoofd. Rust in het lichaam. Een plek in de wereld.

Facility Support voelt voor mij als een kleine samenleving. Mensen van alle achtergronden en leeftijden werken er zij aan zij. Hier gaat het niet om status, opleiding, geaardheid, geloof, achtergrond of verhaal. Hier gaat het om wie je bent als mens: om inzet, om vriendelijkheid, om humor, om geduld, om hoe je naar anderen kijkt en hoe je samenwerkt. Het gaat om verbondenheid, om het gevoel dat je welkom bent zoals je bent. Respect is ons fundament.

Ik vergeet nooit hoe een faculteitsdirecteur een medewerker bedankte voor zijn hulp bij een verhuizing. Slechts twee seconden. Maar de volgende dag liep hij trotser dan ooit. Erkenning kost niets, maar betekent alles. Meedoen werkt niet alleen voor medewerkers; het werkt voor de hele organisatie. Minder verzuim, minder verloop, meer loyaliteit en meer stabiliteit. Economen noemen dat Social Return on Investment. Ik noem het iets anders: de winst die ontstaat wanneer je een mens niet opgeeft.

Werk brengt werelden samen die anders nooit zouden raken: de hoogleraar en de toezichthouder, de student en de spoelkeukenmedewerker, de onderzoeker en de BBL'er. Dat zijn de ontmoetingen die een universiteit menselijk maken. De echte waarde van dit werk zit in zinnen als: "Ik kijk weer uit naar maandag." "Ik durf weer een huis te huren." "Mijn dochter zei dat ze trots op me is." "Ik ben iemand."

Alles wat ik in dit boek schrijf, begint hier: werk verandert levens. Het is de plek waar iemand weer rechtop gaat staan, waar vertrouwen terugkeert en waar toekomst opnieuw begint. Meedoen is geen droom en geen ideaalbeeld; het is de keuze om elke dag opnieuw menselijkheid boven systemen te zetten. Dáár, in die keuze, ontstaat echte verandering. En elke dag zie ik opnieuw: het kán wél.



*Teamuitje van Facility Support op Schiermonnikoog. Voorop: Curt Martina, werkbegeleider.*

*'Een sleutel is een klein stukje  
metaal, maar voor hem was het  
erkenning, vertrouwen en een nieuw  
begin'*

## 2. Wat mij vooruit hielp, deel ik nu met anderen

Als mensen mij vragen waar mijn kijk op meedoen vandaan komt, vertel ik altijd dat het niet begon in een werkomgeving, maar thuis. In het gezin waarin ik opgroeide. Samen met mijn moeder en mijn twee broers, leerde ik al vroeg dat je niet bepaalt met welke kansen je begint, maar wél hoe je ermee omgaat.

We hadden weinig geld, maar we hadden liefde, humor en een moeder die ons leerde nooit op te geven. Mijn vader was nauwelijks aanwezig. Dat was moeilijk, maar het gaf me een inzicht dat mijn hele loopbaan heeft gevormd: je kunt je leven zelf bouwen, zelfs als niet alle bouwstenen voor je klaarliggen.

Ik heb zelf beperkingen ervaren: dyslexie, motorische problemen en de angst om in groepen te moeten schrijven. De beruchte flipover-angst. En ja, die 150 rijlessen. Maar niets daarvan heeft mij gestopt; het heeft mij gevormd. Waar schrijven moeilijk was, ontdekte ik dat ik kon spreken. Waar mijn motoriek mij in de weg zat, vond ik sporten die wél werkten. Waar ik struikelde, leerde ik opstaan. En dat rijbewijs? Dat haalde ik omdat ik niet wilde opgeven, niet omdat ik zo'n held was.

Mijn studiep pad liep niet in een rechte lijn. Ik begon op de mavo, ging naar de havo, vervolgens naar het mbo, en uiteindelijk haalde ik mijn hbo-diploma in de avonduren, naast een fulltimebaan in de zorg. Ik was vaak moe, maar vastberaden. En telkens waren er mensen die iets in mij zagen wat ik zelf nog niet kon zien. Die ervaring dat iemand anders soms even jouw geloof moet vasthouden, is de basis geworden van hoe ik nu werk.

In de ouderenzorg, gehandicaptenzorg, jeugdzorg en later het welzijnswerk zag ik steeds hetzelfde patroon: mensen lopen niet vast omdat ze niet willen, maar omdat systemen niet passen bij hun leven, hun tempo of hun mogelijkheden.

Toen ik bij de Rijksuniversiteit Groningen begon, vielen alle puzzelstukjes op hun plek. Ik zag jongeren die vier jaar thuis hadden gezeten door angst. Mensen met schulden, trauma's, afwijzingen. Mensen die waren gaan geloven dat ze niets konden. Maar ik zag óók humor, talent, veerkracht en krachten die ze zelf niet meer herkenden.

Facility Support werd een plek waar meedoen opnieuw betekenis kreeg. Een omgeving waar mensen konden leren, vallen, opstaan, groeien en trots worden. Een werkplek waar iemand niet hoeft te bewijzen dat hij het waard is, maar mag ontdekken dat hij het altijd al was. Thuis vond ik mijn anker: mijn vrouw en onze twee geweldige kinderen waar ik ontzettend trots op ben. Zij geven mij de rust om dit werk te doen zoals het moet, met aandacht, menselijkheid en geduld. Zij weten waarom ik soms wakker lig van een medewerker en waarom ik de volgende ochtend weer vroeg opsta om het beter te maken.

Ik heb mensen begeleid die uit de gesloten jeugdzorg kwamen, uit een verslaving, uit psychische dalen, uit schulden, en uit diepe eenzaamheid. Ik heb ze zien veranderen, diploma's zien halen, woningen zien krijgen, relaties zien opbouwen, medicatie zien

afbouwen, en zelfvertrouwen hervinden. Daarom blijf ik het zeggen: het kan wél. Niet omdat het makkelijk is, maar omdat mensen groeien wanneer je ze écht ziet.

En precies daarom schrijf ik dit boek.



*Grote Markt, Martinitoren.*

*‘Facility Support werd een plek waar meedoen opnieuw betekenis kreeg. Een omgeving waar mensen konden leren, vallen, opstaan, groeien en trots worden. Een werkplek waar iemand niet hoeft te bewijzen dat hij het waard is, maar mag ontdekken dat hij het altijd al was’*

### 3. Meedoen is geen vinkje, meedoen is een cultuur

Voor mij begint een arbeidsmarkt waarin iedereen kan meedoen altijd bij één vraag: mag jij meedoen zoals jij bent, of moet je eerst iemand worden die je niet bent? Die vraag bepaalt voor veel mensen hun hele ervaring met werk.

Wanneer iemand bij ons binnenkomt na een mislukte werkplek, slechte begeleiding of maanden thuiszitten, zie ik wat dat met een mens doet. De twijfel, de schaamte, de angst om opnieuw te falen. Niet omdat ze niet willen werken, maar omdat ze te vaak het gevoel kregen dat zij het probleem waren. Dat is wat een arbeidsmarkt die mensen niet ziet, met iemand kan doen: het haalt niet alleen kansen weg, maar ook iemands geloof in zichzelf.

Maar ik zie ook de omgekeerde beweging. Wanneer diezelfde medewerker na verloop van tijd weer durft te lachen, ontspannen binnenkomt, initiatief neemt en thuiskomt met het gevoel 'ik heb vandaag iets betekend' dan zie ik wat meedoen werkelijk is. Niet werk op zich, maar de ervaring dat je ertoe doet. Meedoen gaat veel verder dan iemand aannemen.

Ik kom genoeg organisaties tegen die trots melden dat ze 'iemand uit het doelgroepregister' hebben aangenomen. Maar dan stel ik mezelf altijd dezelfde vragen: hoort deze collega er écht bij? Mag hij fouten maken? Krijgt hij begeleiding? Groeit hij? Wordt zijn werk gezien als waardevol? Meedoen is geen vinkje. Meedoen is een cultuur.

Ik herinner me een jonge collega met zware sociale angst. In het begin stond hij tegen de muur, bang om op te vallen. Twee weken later vroeg hij zachtjes: "Arthur, mag ik morgen zelf de afvalroute proberen?" Dat was geen vraag over werk. Dat was een vraag over vertrouwen. Dat is meedoen.

Het verschil tussen integratie en meedoen is eigenlijk heel eenvoudig. Integratie zegt: jij mag meedoen zolang je aan onze voorwaarden voldoet. Meedoen zegt: jij mag meedoen zoals jij bent, en wij passen het systeem aan waar dat nodig is. Je voelt meteen of meedoen echt is. In organisaties die het alleen zeggen, worden medewerkers uit de doelgroep apart gehouden, krijgen ze de minst geliefde taken en voelen ze dat hun plek tijdelijk is. In organisaties die het doen, ontstaat verbondenheid. Veiligheid. Groei. Menselijkheid.

En het werkt. Niet alleen moreel, maar aantoonbaar. Meedoen verlaagt verzuim. Verhoogt loyaliteit. Brengt rust in teams. Versterkt kwaliteit. Het maakt organisaties menselijker. Daarom stel ik altijd dezelfde vraag: mag jij volledig meedoen, ongeacht wie je bent en wat je nodig hebt? Als het antwoord 'ja' is, gebeurt er iets bijzonders: mensen groeien. Teams bloeien. Organisaties worden sterker. Systemen worden eerlijker. De samenleving wordt zachter. Precies daarom bouw ik elke dag aan een arbeidsmarkt waarin iedereen kan meedoen. Niet omdat het moet, maar omdat het werkt. Omdat het mensen vooruithelpt. Omdat het de juiste keuze is.

*‘Integratie zegt: jij mag meedoen zolang je aan ónze voorwaarden voldoet. Meedoen zegt: jij mag meedoen zoals jij bent, en wij passen het systeem aan waar dat nodig is. Je voelt meteen of meedoen echt is’*

## 4. Het medische, sociale en mensenrechtenmodel

Wanneer ik terugkijk op mijn werk en de vele gesprekken met medewerkers, zie ik hoe verschillend we kunnen denken over beperkingen, talent en mogelijkheden. Dat denken is de afgelopen decennia sterk veranderd. Waar vroeger vooral werd gekeken naar wat iemand níet kon, zie ik nu dat steeds vaker centraal staat wat iemand wél kan, mits de omgeving ruimte biedt. Dit besef heeft mij geholpen om mijn eigen ervaringen, én de dagelijkse praktijk, te begrijpen door te kijken naar drie denkkaders die binnen *Disability Studies* centraal staan: het medische model, het sociale model en het mensenrechtenmodel. Deze modellen hebben mijn manier van kijken blijvend veranderd.

Het medische model kwam ik vaak tegen toen ik net begon in de zorg. Daar lag de oorzaak van problemen altijd bij de persoon: in zijn lichaam, in zijn gedrag, in zijn beperking. Als iemand niet sociaal genoeg was, moest hij leren praten. Als iemand te veel prikkels had, moest hij zich leren aanpassen. Als iemand dyslexie had, moest hij extra oefenen tot hij foutloos kon schrijven. Dit model kwam voort uit goede bedoelingen, maar ik merkte dat het vooral druk legde op mensen die al worstelden. Het stelde nooit de vraag die ik nu dagelijks stel: wat in onze omgeving maakt het deze persoon moeilijk? Ik zag hoe vaak mensen zich mislukt voelden terwijl het systeem hen in de steek liet.



*Edwin Klootsema, interne verhuisklus in het harmoniegebouw.*

Het sociale model draaide dat voor mij volledig om. Daar leerde ik dat niet de persoon het probleem is, maar de omgeving. Niet de rolstoel is het obstakel, maar de trap zonder lift. Niet de dyslexie, maar de ingewikkelde teksten. Niet het autisme, maar de chaotische werkplek zonder structuur. Toen ik bij *Facility Support* begon, zag ik hoe waar dit was. Mensen bloeiden op zodra er duidelijke taken, voorspelbaarheid en begrip kwamen. Ik realiseerde me: uitsluiting is geen natuurwet, maar een gevolg van keuzes; we kunnen ook andere keuzes maken.

Het mensenrechtenmodel raakte mij nog dieper. Dit model stelt dat meedoen geen gunst is die we geven, maar een recht dat ieder mens heeft. Niet omdat iemand een diagnose heeft, maar omdat waardigheid, keuzevrijheid en gelijke kansen voor iedereen moeten gelden. Toen ik het VN-verdrag Handicap beter leerde kennen, besepte ik dat organisaties zoals de Rijksuniversiteit Groningen niet alleen kunnen bijdragen aan gelijke kansen, maar dat ze daar ook een verantwoordelijkheid in dragen. Ik voel die verantwoordelijkheid elke dag. Hoewel deze modellen theoretisch klinken, herken ik ze elke dag in de praktijk. Medewerkers bloeien op wanneer ze eindelijk erkenning krijgen. Ritme brengt rust in hun hoofd, soms zelfs zoveel dat medicatie omlaag kan. Structuur geeft houvast en vertrouwen, precies wat veel mensen jarenlang hebben gemist.

Deze modellen helpen mij ook begrijpen waarom beleid soms vastloopt. Waarom werkgevers zeggen: “Het past niet.” Waarom mensen tussen wal en schip vallen. Waarom wetten zoals de Participatiewet of de Banenafpraak moeite hebben om te werken voor de mensen voor wie ze bedoeld zijn. Maar ze laten mij ook zien waarom het KansWerk Model - Hilberdink® precies nú nodig is. Omdat ons werk niet draait om zorg, maar om samenleving. Niet om labels, maar om mensen.

Voor mij is de rode draad duidelijk: we verschuiven van het kijken naar mensen als een medisch probleem naar het erkennen dat maatschappelijke beperkingen veel vaker de oorzaak zijn, naar het recht op meedoen voor iedereen. Een arbeidsmarkt waar iedereen kan meedoen begint niet bij de mensen met een beperking, maar bij de manier waarop wij naar hen kijken.



*Nick Kapteijn doet de afvalronde.*

*‘Niet de rolstoel is het obstakel, maar de trap zonder lift. Niet de dyslexie, maar de ingewikkelde teksten. Niet het autisme, maar de chaotische werkplek zonder structuur’*