

# **Emmaus–Regenboog**

**Jaarverslag**

**2016**

Tekst: Joris Visschers

#### VOORWOORD

Iedereen die bij ons werk betrokken is, of degene nu spullen brengt dan wel koopt, mag weten wat er zich in grote lijnen allemaal bij ons afspeelt. Dit geldt niet alleen op financieel gebied, maar ook wat betreft de dagelijkse gang van zaken, de gemaakte keuzes etc. etc.

2016 is het zesendertigste jaar dat Emmaus in Wageningen actief was. Hier vindt u een kort verslag van dit jaar.

## EMMAUS

Emmaus Regenboog is lid van de Federatie Emmaus Nederland en van de vereniging Emmaus Internationaal. Hierdoor maken we onderdeel uit van de internationale Emmausbeweging en werken actief mee aan de doelstellingen ervan.

Het hoofddoel is dat je, vanuit het oog hebben voor het leed in de wereld, je inzet voor hen die het slechter hebben getroffen. Deze betrokkenheid bij onrecht heeft tot gevolg dat Emmaus in conflict is en blijft met al degenen, die bewust of onbewust, ellende veroorzaken.

Arme mensen worden aangespoord niet bij de pakken neer te zitten maar te werken aan hun eigen levensonderhoud. Zodra ze daarin hebben voorzien dienen ze zich in te zetten voor degenen die armer zijn.

Rijke mensen worden opgeroepen hun "rijkdom" te delen met hen die minder hebben dan zij, om zo te komen tot een wereld waarin er ruimte is voor iedereen om op een menswaardige manier te leven. (Met "rijkdom" wordt niet alleen 'materiële rijkdom" bedoeld). Als eerste middel hiervoor kiest Emmaus meestal voor het verwerken van welvaartsresten.

## ONS WERK IN 2016

We werkten dit jaar met zo'n 30 mensen. De een 'n halve dag, de ander 4 dagen per week. In totaal werd er gemiddeld 320 uur per week gewerkt, waarvan ca. 180 uur door "betaalde" medewerkers en zo'n 140 uur door vrijwilligers. De zeven betaalde krachten werken op basis van het minimumloon. Het grootste gedeelte van onze tijd gaat zitten in de vaste werkzaamheden: ophalen, sorteren, repareren, inruimen en verkopen van de spullen, het opknappen en het onderhoud van het gebouw, auto en bakfiets.

### Ophalen

Dit gebeurt in Wageningen op dinsdag, donderdag en op vrijdagmiddag. Buiten Wageningen rijden we iedere donderdagochtend in Bennekom en op de tweede en laatste donderdag van de maand in een aantal buurgemeenten. Het selecteren van het aanbod is niet altijd eenvoudig. We nemen zeker niet alles mee, lang niet alle spullen blijken verkoopbaar. Tot teleurstelling van degene die ons spullen aanbiedt, soms tot ergernis, maar meestal met begrip, moeten we met enige regelmaat dingen laten staan.

### Sorteren

Het sorteren vergt, vooral van kleding, en in mindere mate van klein spul, nogal wat aandacht. Het aanbod van kleding is groot. Er is meestal meer dan voldoende om in onze winkel op te hangen. Kleding die niet in de winkel verkocht wordt, gaat naar het Leger des Heils of wordt geschonken aan een winkeltje van een verzorgingshuis in de omgeving van Wageningen.

### Repareren

Alle apparaten die binnen komen gaan eerst naar de werkplaats om daar getest te worden. Als iets niet goed werkt, en het is de moeite waard, dan wordt het, indien mogelijk, gerepareerd. Het repareren van spullen geldt vooral voor elektrische apparaten, kooktoestellen, kachels, wasmachines en computers. Drie mensen besteden een deel van hun tijd hieraan.

### Onderhoud

De afgelopen jaren is er heel wat energie gaan zitten in het onderhoud en verbouwingen aan en in ons pand. Al dat werk heeft het gebouw zo gemaakt dat het beantwoordt aan onze doelstellingen. Een verzakking van een hoek van ons pand werd grondig aangepakt evenals enkele scheuren in het voegwerk. Daarnaast vonden er allerlei kleine onderhoudswerkzaamheden plaats.

### Projecten

Zoals gebruikelijk gaat de winst van onze activiteiten voor een groot deel naar allerlei projecten in binnen- en buitenland. Ook dit jaar hebben de aangemelde projecten ons bezig gehouden. Uit de berg aanvragen moesten we een keuze maken. Lang niet altijd een eenvoudige zaak en aan een zekere willekeur konden we niet ontkomen. Diverse mensen kwamen hun aanvraag toelichten of deden verslag van de voortgang van in het verleden gesteunde projecten.

Dit jaar hebben we voor het eerst gewerkt met een projectgroep van 2 medewerkers die de binnengekomen projecten beoordeelt. We hoopten op deze manier de vergaderdruk van onze wekelijkse vrijdagochtendvergadering te verminderen. Tot nu toe waren we gewend deze beoordeling met z'n allen te doen. Dat leverde vaak boeiende, soms verhitte en vooral tijdrovende discussies op. En dat terwijl we wekelijks al veel te bespreken hebben. De projectgroep komt nu ieder kwartaal met een voorstel naar de vrijdagochtendvergadering. In deze gezamenlijke vergadering valt dan de definitieve beslissing. Uiteindelijk steunden we voor ruim € 47.500,- aan projecten (zie projectenoverzicht). We zijn tevreden met deze nieuwe werkwijze en we gaan op deze voet verder. De projectgroep gaat wel in wisselende samenstelling opereren.

### Onze manier van werken

Onze manier van werken is sinds onze oprichting gebaseerd op gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Er is geen baas of bazin die zegt wat er moet gebeuren. Elke vrijdagochtend wordt er vergaderd door alle medewerkers die dat willen. Op deze vergadering worden plannen gemaakt, praktische zaken besproken, conflicten aangekaart. Kortom alle zaken die nodig zijn bij het goed functioneren worden dan behandeld. Hierbij is niet gezegd dat iedereen evenveel invloed heeft op het totaal. Ervaring, kennis van zaken, initiatieven die je onderneemt spelen bijvoorbeeld een rol. Nieuwe ideeën vragen het nodige overleg en onderlinge afstemming.

Zoals reeds gezegd, is het streven om de verantwoordelijkheden zo veel mogelijk te verdelen, zonder dat iedereen overal voor verantwoordelijk is. In de praktijk lukt dit niet altijd even goed. De een moet leren verantwoordelijkheid te nemen, de ander om het uit handen te geven.

In een groep is er altijd sprake van botsende karakters en ons Emmaus-concept zonder eenduidige doelstelling blijft natuurlijk een bron van discussie:

- Zo is de één geneigd het accent te leggen op zoveel mogelijk geld verdienen voor de projecten. Dat wordt dan vertaald in hard werken en proberen een zo goed mogelijke omzet te halen.

- Een ander stelt daar tegenover dat er in Nederland genoeg mensen zijn die van een krappe beurs moeten zien rond te komen. Spullen kunnen dus best goedkoop de deur uit.

-Weer een ander vindt het belangrijk dat we laagdrempelig zijn wat betreft eisen die je stelt aan medewerkers. De maatschappij vraagt vaak veel aan de mensen en niet iedereen lukt het om daaraan te voldoen. Emmaus is zodoende ook een plaats waar ruimte is voor mensen die er moeilijk in slagen elders een geschikte plek te vinden. Verder kan Emmaus dienst doen als opstapje voor een baan ergens anders. Dit alles houdt in dat de werkdruk niet zo hoog hoeft te zijn of dat werk niet zeer efficiënt hoeft te verlopen. Betrokkenheid bij elkaar is belangrijker. Al met al mogelijkheden genoeg om accent verschillen te leggen bij het werk. Deze vrijheid die we medewerkers geven om andere accenten te leggen, levert de ene keer voldoening op maar de andere keer, wanneer de verschillende doelstellingen niet onderling op elkaar aansluiten, kan het een bron van ergernis vormen en reden tot overleg zijn.

We hebben, behalve het vrijdagochtendoverleg, een stichtingsbestuur. Naast een vertegenwoordiger van het vrijdagochtendoverleg zitten daar mensen in die zelf niet actief zijn op de werkvloer, maar die het wel een warm hart toe dragen. Het bestuur volgt, hoewel ze wettelijk gezien de eindverantwoordelijke is, in eerste instantie op de achtergrond de gang van zaken. Door niet al te zeer betrokken te zijn bij de dagelijkse gang van zaken, kan ze wat onafhankelijker tegen het gebeuren aankijken. Ze kan bijvoorbeeld dingen inbrengen die mensen, die bijna dagelijks met Emmaus bezig zijn, over het hoofd zien ("het laatste waarover een vis zich verwondert is het water waarin hij zwemt"). Om het contact tussen bestuur en werkvloer te bevorderen is eens per maand een bestuurslid aanwezig op het vrijdagochtendoverleg. Bij conflicten kan het bestuur eventueel een bemiddelende rol spelen, of, wanneer het echt niet anders kan, knopen doorhakken. En uiteraard heeft het bestuur het laatste woord bij officiële handelingen. Maar wanneer alles loopt zoals het redelijkerwijs hoort te lopen, blijft ze zo veel mogelijk in de coulissen en worden de beslissingen op de vrijdagochtend en tijdens het werk, door de medewerkers/sters genomen. Redelijk nieuw is dat een keer per jaar een bestuurslid een 'voortgangsgesprek' voert met iedere betaalde medewerker afzonderlijk. Rode draden uit deze gesprekken worden daarna in het vrijdagochtendoverleg besproken. Daarnaast zijn er sinds dit jaar ook een drietal vertrouwenspersonen bij Emmaus betrokken.

#### Gaan en komen

Al jaren werken we met een redelijk vaste groep. Daarnaast nemen ook mensen afscheid en komen nieuwe mensen ons versterken.

De reden van vertrek is verschillend. Uitgekeken zijn op het werk of op de groep, gezondheid, studie, een nieuwe baan, geen aansluiting kunnen vinden bij onze groepscultuur spelen daarbij bijvoorbeeld een rol.

Roy keerde weer terug op het oude nest en helpt nu bij de apparatenverkoop. Martine en Dawit kwamen de ophaalploeg versterken.

Vermelden we nog even de "oudgedienden": Carla, Chiem, Conny, Daan, Ed, Enor, Etta, Feyko, Gert-Jaap, Hans, Hein, Henk, Hettie, Ineke, Inga, Jan, Joris, Judica, Leo, Marion, Martin, Miranda, Paul, Peter, Rianne, Toon, en Yvonne.

#### Verruiming van de openingstijden

Sinds het najaar van 2015 zijn onze verkooptijden verruimd van 2x 3 uur naar 2x 4 uur in de week. Aanleiding hiervoor was de stagnerende omzet in de periode 2012 -2014. De 30 jaar ervoor hadden we steeds te maken met stijgende omzetten. Dat varieerde meestal tussen de 3 en de 14 %. Ook toen waren er tijden van economische crisis maar deze werden waarschijnlijk gecompenseerd doordat we steeds bekender werden. Daardoor bleef de stroom welvaartsresten door de jaren heen gestaag groeien.

Op zich is een jaartje van nul-groei uiteraard niet erg. En ook 2 of 3 jaar op het zelfde niveau is te overzien, maar op den duur moet je er toch verandering in zien te brengen want de kosten stijgen ook jaarlijks en we willen wel voldoende geld overhouden om projecten mee te kunnen blijven steunen.

We hebben bekeken wat de mogelijkheden waren om onze omzet te verhogen. De gesprekken die we hierover voerden resulteerden in acties als: ook tijdens onze vakantie spullen blijven ophalen bij het afvalbrengstation en het verruimen van onze verkooptijden. Sinds september '15 zijn we, zoals gezegd, in plaats van 2 x 3 uur nu 2x 4 uur open. Dit alles, en waarschijnlijk ook door het aantrekken van de economie, leidde ertoe dat we in 2015 een omzetgroei van 8% konden noteren. Deze tendens zette zich in 2016 door met een omzetgroei van 9%.

#### Hebben we meer ruimte nodig?

Meer dan 30 jaar werken we nu in de voormalige R.K. Kleuterschool aan de Herenstraat. In die tijd verelvoudigde onze omzet. Deels kwam dit doordat de prijzen van 1983 natuurlijk anders zijn dan die van 2016. Maar dit grote verschil wordt vooral veroorzaakt doordat we veel meer afgedankte goederen ophalen. In de jaren 80 hadden we aan 2 bakfietsen voldoende om de spullen binnen te krijgen. Nu doen we dat met een grote bestelwagen. En al deze welvaartsresten passen nog steeds in ons pand. Dit komt doordat de omloopsnelheid steeds groter geworden is; de opgehaalde spullen blijven steeds korter in onze winkel staan omdat de belangstelling voor 2-de hands goederen groeit en groeit.

De laatste jaren lopen we, althans volgens een deel van onze medewerkers, tegen de grenzen van ons pand aan en is er een discussie ontstaan over het al dan niet huren van een extra locatie. Elementen in deze discussie zijn o.a.: Het verhogen van het werkplezier door het hebben van meer ruimte, betere omzet doordat we spullen mooier kunnen presenteren, minder sjouwen, klanten vinden het prettiger wanneer het wat ruimer is opgezet. Aan de andere kant wordt ingebracht: 2 locaties maakt de organisatie complexer en de betrokkenheid bij elkaars werk zal minder worden. Door hogere kosten zal er minder geld overblijven voor projecten en klanten vinden het prettiger wanneer alles onder één dak is gehuisvest.

Mede doordat we geen knopendoorhakker (directeur) hebben en we in gezamenlijk overleg tot een beslissing moeten komen zal er nog wat water door de Rijn moeten vloeien voordat we tot een besluit komen.

#### Ons 35 jarig bestaan

In het najaar vierden we ons 35 jarig bestaan. Tijdens een zonnige zaterdag-verkoop was er een grote taart in de vorm van een digitale 35. Zo'n 175 mensen konden een vorkje mee prikken voordat de koek op was. Daarnaast waren er enkele fotocollages, met historische feitjes en met al onze medewerkers, te bewonderen. Verder viel ons jubileumtasje bij velen in de smaak.

#### Overige activiteiten

Naast al onze gebruikelijke activiteiten waren er tal van bijzondere gebeurtenissen. Zo staken Jan en Toon de nodige energie en uren in de Wilde Wereld, het woon- en werkpand grenzend aan ons gebouw. Naast een drietal woongroepen is in de Wilde Wereld een theatterruimte gevestigd. Actie- en werkgroepen hebben er een onderdak gevonden. Onze werkplaats en sorteerruimtes zijn er te vinden evenals een galerie. Ook is Bas, de fietsenmaker, actief in dit pand.

In de zomer gingen we picknicken en rond de kerst sloten we het jaar af met een gezamenlijke maaltijd.

### Samenwerking met de gemeente

Onze contacten met de gemeente Wageningen zijn goed. Zo staat er op het afvalbrengstation een container waar mensen nog bruikbare spullen voor Emmaus in kunnen doen. We halen er veel spullen op. Drie, en vaak ook vier keer per week gaan we er onze welvaartsresten ophalen.

### Ons beloningssysteem

De 7 betaalde medewerkers worden geacht minimaal 28 uur te werken en hebben recht op maximaal 28 uur minimumloon. (Kun je met minder rondkomen dan is het mogelijk om bijvoorbeeld 'n 24 uren contract aan te gaan). Dat maximum van 28 uur is natuurlijk geen vetpot, maar hiermee hebben we wel het idee dat we de medewerkers een bestaansminimum garanderen. Het afgelopen jaar werkten de 7 medewerkers met een 21, 23, 26, 27, 28, 28 en 28-uren contract. De resterende 7, 5, 2 en 1 uur hebben ze zich zodoende als vrijwillig medewerker voor Emmaus ingezet.

## EMMAUS INTERNATIONAAL

De oprichter van de internationaal georganiseerde Emmausbeweging was de Franse priester Henri-Antoine Grouès. Hij overleed op 22 januari 2007 op 94-jarige leeftijd. In de Tweede Wereldoorlog was hij actief lid van het verzet. Hij is beter bekend onder zijn schuilnaam uit die tijd: Abbé Pierre.

In de vijftiger jaren trok hij zich het lot van de vele daklozen van Parijs aan. Zijn huis, dat hij Emmaus noemde, stelde hij open voor hen. Om geld voor het onderhoud van de mensen en het pand te krijgen ging hij uit bedelen, maar dat was ontoereikend. Een van de voormalig daklozen kwam op het idee om vodden te gaan rapen. Op deze manier wisten ze in hun eigen bestaan te voorzien. In de loop der jaren werden steeds nieuwe "communauteiten" gesticht, ook in andere landen. Inmiddels zijn er ruim 300 Emmausgemeenschappen in een dertigtal landen ontstaan.

## EMMAUS NEDERLAND

In Nederland zijn een twintigtal Emmausgroepen actief. De Federatie Emmaus Nederland (FEN) brengt de Nederlandse groepen bijeen, maar alle groepen blijven zelfstandig. Er wordt, waar mogelijk, praktisch samengewerkt en regelmatig vinden er vergaderingen en thema-bijeenkomsten plaats. Verder is er een gemeenschappelijk secretariaat.

## PROJECTENOVERZICHT

In 2016 steunden we 48 grotere en kleinere projecten met in totaal € 47.631,96

Nederland

Totaal € 4.900 (=11%)

Inloopcentrum Markt 17, Wageningen	€ 2.000,-
Be Aware, voorlichting op middelbare scholen over verslavingen	€ 200,-
Stichting voor Actieve Geweldloosheid, streeft naar meer rechtvaardigheid	€ 50,-
Stichting Werelddelen, voorlichting over wereldvoedselvraagstuk	€ 50,-
Stop Wapenhandel, protest tegen Nederlands aandeel in de wapenhandel	€ 150,-
Vereniging Milieudefensie, voert o.a. actie tegen vrijhandelsverdrag TTIP	€ 50,-
Landelijke Indiawerkgroep, tegen kinderarbeid, voor hogere lonen en betere arbeidsomstandigheden	€ 50,-
Stichting ASKV, activering ongedocumenteerden, Amsterdam	€ 1.000,-
Stichting Varkens in Nood, acties voor dierenwelzijn	€ 50,-
Voedselbank Nederveeluwe, Wageningen	€ 500,-
Jeannette Noelhuis, woongemeenschap in A'dam die onderdak biedt aan vluchtelingen	€ 550,-
Steuncampagne voor activist tegen zwarte Piet. Jerrie Afriyie werd aangeklaagd wegens verzet bij arrestatie. De rechter sprak hem echter vrij	€ 250,-

Oost-Europa en Balkan Totaal € 864,60,- (= 2%)

St. blijvende hulp voor Roemenië, vernieuwing keuken revalidatiecentrum	€ 400,-
Verzendkosten kinderkleding voor Grieks vluchtelingenkamp	€ 64,60
Stichting Proplan, psychiatrisch ziekenhuis in Bosnië. Verbetering sanitatie, watervoorziening en aanschaf van een tractor	€ 400,-

Afrika Totaal € 24.899,81 (=52%)

Geen brug te ver. Bouw voetgangersbrug in Kasbat Tizguine, Marokko	€ 350,-
St. Stepping Stone, Liberia. Vrouwen worden opgeleid tot boerinnen	€ 250,-
Heart and Hands for Congo, bouw van wateropslag tanks	€ 500,-



Beautiful Kidz Namibia, spelmateriaal voor jeugdwerk	€ 300,-
St. Vrienden van Escola de Rua, onderwijs in Maputo, Mozambique	€ 250,-
Stop Poverty, Oeganda. Landbouwproject om schoolopleiding te betalen	€ 500,-
Mambo Viewpoint, Tanzania. Scholing basisgezondheidszorg voor traditionele dokters + regenwateropvang met tanks	€ 250,-
Stichting Ray of Light, watervoorziening en verlichting, met zonnepanelen als energiebron, voor het dorp Amaekpu in Nigeria	€ 3.349,90
Stichting Tumaini Foundation Nederland tracht een weeshuis in Tanzania zelfvoorzienend te maken door o.a. landbouw te bedrijven	€ 3.349,91
Stichting Fadhili, veel vrouwen en kinderen zijn de dupe van de gewapende conflicten in Congo. Het vrouw en kind centrum in Masisi biedt psychologische hulp	€ 1.000,-
IMBA staat kwetsbare kinderen bij in Malawi	€ 1.000,-
Stichting Nimba, onderwijs en een vakopleiding voor kansarme kinderen met een lichamelijke handicap in Conakry, Guinee	€ 2.000,-
Tiye International zet een landbouwproject op in Zuid-Afrika	€ 1.000,-
De Gevulde Waterkruik, drinkwatertanks in Guinee-Bissau	€ 2.000,-
Stichting Walanta, centrum voor beroepsopleiding in Timboektoe, Mali	€ 2.000,-
Gered Gereedschap, materialen voor technische school in Rwanda	€ 500,-
Rondom Baba, plattelandsontwikkeling in Mali	€ 2.000,-
Olookolin, water en sanitatie in Kenya	€ 2.000,-
Stichting New Hope School for the Deaf, Oeganda. Financiële steun bij onderwijskosten van dove kinderen	€ 300,-
Gambia Kids, onderwijs voor kansarme kinderen in Gambia	€ 2.000,-
<u>Midden- en Zuid-Amerika</u>	<u>€ 5.099,90 (=11%)</u>
Stichting Unu Pikin, sociale werkplaats in Paramaribo, Suriname, waar jongeren o.a. worden opgeleid tot fietsenmaker	€ 250,-
Stichting Timmerproject Guatemala, kansarme jongeren krijgen een vak-	

opleiding houtbewerking	€ 3.349,90
Stichting Vivir Juntos, Nicaragua. Een woongemeenschap voor mensen met en zonder verstandelijke beperking	€ 500,-
Stichting Samay, ondersteuning van boerengemeenschappen in Bolivia door erosiebestrijding, toepassing van zonne-energie en onderwijs	€ 1.000,-
<u>Midden- en Verre Oosten</u>	<u>€ 8.799,90 (= 18%)</u>
Khanaqin, onderwijs en medische hulp voor vluchtelingenkinderen in Irak	€ 200,-
Kifaia, o.a. medische hulp voor kinderen in de Gaza-strook	€ 50,-
Stichting kind in Nepal, herstel aardbevingsschade aan schoolgebouwen	€ 200,-
Stichting Nepalimed Holland, medische hulp in Nepal	€ 3.349,90
Stichting International China Concern. Huis voor wezen en jongeren met een beperking, gericht op aanleren vaardigheden om zelfstandig te kunnen leven	€ 500,-
Stichting Nepal, renovatie en uitbreiding dovenschool in Bharatpur, Chitwan.	€ 2.000,-
Stichting SchoolSupport4Afghanistan	€ 2.500,-
<u>Diversen</u>	<u>€ 3.067,75 (= 6%)</u>
Emmaus Internationaal, solidariteitskas	€ 2.817,75
Stichting MalnuCure, ontwikkelen van een voedsel supplement voor ondervoede kinderen	€ 250,-