

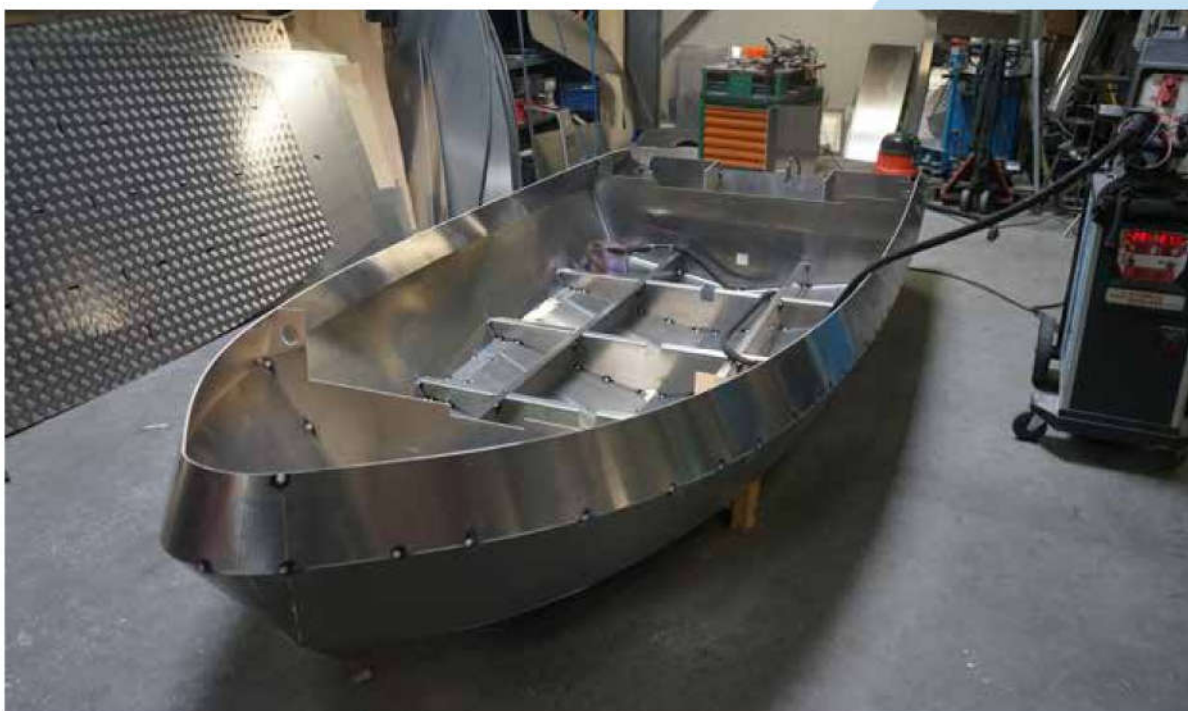
“Investeer in vertrouwen”

Zo'n vijftien jaar geleden startte Van Bruggen Metaal, door verzelfstandiging van de metaalafdeling van I&M Kampen, de sociale werkvoorziening destijds. En nog steeds zijn mensen met een arbeidsbeperking van harte welkom in het bedrijf. “Ik heb daar wat mee”, zegt eigenaar Gerrit van Bruggen, “het hoort bij mij.”

Van Bruggen Metaal levert aan bedrijven in de sectoren klein-metaal, metaalconstructie, woningbouw en machinebouw, het werk gaat van ondersteunen in een productieproces, tot grondstoffeninkoop en levering van een compleet eindproduct. Zo realiseren zij de cascobouw van aluminium sloepen, tenders en rondvaartboten en airtrailers voor zware motoren en scootmobielen voor ondernemingen in de regio, maar ook een aluminium constructie voor gevelbekleding voor een appartementencomplex in Praag. “Een eigen bedrijf doe ik niet voor het geld, ik heb er gewoon plezier in om samen met een diversiteit aan mensen iets te maken en de deur uit te zien gaan. Ook klanten vinden het prettig dat ik met arbeidsbeperkten werk, ik krijg regelmatig positieve reacties en vragen hoe ze dat zelf ook kunnen oppakken. Het geeft mij gewoon een goed gevoel.”

Passen binnen het team

Er is veel klein, seriematig werk als boren, zagen en lassen, waar zijn mensen die via de Banenafpraak bij het bedrijf werken prima mee uit de voeten kunnen. Van Bruggen begeleidt de werknemers zelf en vindt dat niet meer dan logisch. Daarvoor is de looncompensatie ook bedoeld, vindt hij. “Het kost wat tijd ja, maar ik doe het graag. Sommigen hebben bijvoorbeeld moeite met een tekening lezen en interpreteren. Ik maak dan een malletje dat ze kunnen gebruiken, waardoor de uitvoering makkelijker wordt. Het repeterende karakter van het werk vinden ze juist prettig, ze blijven nauwkeurig.” Investeren in begeleiden betekent voor Van Bruggen vooral investeren in vertrouwen. “Wederzijds vertrouwen is voor iedereen belangrijk. Als dat vertrouwen er is, is mijn ervaring, zijn het over het algemeen heel loyale werknemers, »



met weinig ziekteverzuim. Natuurlijk, er gaat wel eens wat mis, fouten maken we allemaal. Dat mag, daar leer je van. Belangrijker is dat iemand past binnen het team, er moet een klik zijn. Collega's hebben hier ook een stem in, we hebben wel eens minder goede ervaringen gehad. Maar arbeidsbeperkten hebben gewoon een proeftijd. Als het niet goed gaat of voelt, dan zal iemand bij een andere werkgever beter op zijn plek zijn."

"Wederzijds vertrouwen is voor iedereen belangrijk"

Weinig risico

Het veelgehoorde argument dat uitvoering van de Banenafpraak veel administratie kost, herkent Van Bruggen niet. "Het zoeken en contracteren van nieuwe mensen verloopt niet heel veel anders dan in andere situaties. Via de gemeente krijg ik kandidaten

op gesprek, past het, dan volgt een proefplaatsing of stage. Een arbeidsdeskundige bepaalt in hoeverre iemand productief is, voor het ontbrekende deel ontvang ik looncompensatie. Dat is een extra laagje. Maar als alles vastgesteld is, loopt de uitvoering via één loket, met e-herkenning." Van Bruggen vindt dat je als werkgever sowieso weinig risico loopt met Banenafspraken. "Daarvoor zijn er verschillende arbeidsrechtelijke regelingen en bijvoorbeeld de no-risk polis van het UWV, in geval van ziekte."

Duidelijkheid

Heeft de coronacrisis invloed op Van Bruggen Metaal en op de medewerkers? Het bedrijf in Kampen heeft tot nu toe geen gebruik hoeven maken van de NOW-regelingen, maar merkt dat het werk nu minder wordt. "We hebben het geluk gehad dat we in gaten konden springen, die andere bedrijven lieten liggen, bijvoorbeeld voor de markt in Tsjechië. Maar hoe moeilijk ook, het omzetten van tijdelijke naar vaste contracten is nu te riskant", zegt Van Bruggen. Extra begeleiding door corona of bijkomende issues die intern spelen, ervaart hij niet. "Vanaf het begin hebben we intern duidelijk besproken wat er aan de hand is, de anderhalve meter- en andere RIVM-maatregelen werden al snel 'normaal' voor medewerkers, dus ook voor de mensen met een arbeidsbeperking." ▀

Week van de 1000 Voorbeelden

Onder het motto 'Open de deuren voor inclusie' vond eind oktober de *Week van de 1000 Voorbeelden* plaats, een initiatief van Op naar de 100.000 banen, samen met Werkgeversservicepunten en regionale werkgeversverenigingen. Een week met een divers, grotendeels online programma, dat veel aandacht genereerde voor inclusief ondernemen. De spotlight stond op werkgevers, die er ook in coronatijd niet voor terugschrikken hun inclusieve ambities uit te spreken. Waar andere jaren 'successen vieren van de Banenafpraak' centraal stond, was nu de rode draad het behoud van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking.

Podcast en gids

Rondom de actieweek zijn twee interessante uitgaven gemaakt: een podcastserie 'Open de deuren voor inclusie' en de gids *Inclusief werkgeven doe je zo!* In de podcasts gaan experts en anderen uit het werkveld in op onderwerpen als jobcoaching, begeleiding op de werkvloer en de mogelijkheden van digitale werving. In de cadeaueditie van de gids *Inclusief werkgeven doe je zo!* vind je informatie over hoe je inclusief



werkgever wordt, waar je kandidaten vindt, wat passende taken zijn en wat collega's ervan vinden. Met de checklist zien werkgevers snel of ze aan de belangrijkste zaken gedacht hebben.

U vindt de podcasts op Spotify en op de website van www.opnaarde100.000.nl/podcast. De gids *Inclusief werkgeven doe je zo!* is tijdens de Week van de 1000 Voorbeelden gepresenteerd en te bestellen via Opnaarde100000.nl.