



Ruim 15 procent van het HEMA-personeel in Voorschoten, Noordwijk en Noordwijkerhout heeft een arbeidsbeperking



Filialen HEMA winnen AAVN-trofee Inclusief werkgeven

BIJZONDER IS NORMAAL

Bij de filialen van HEMA in Voorschoten, Noordwijk en Noordwijkerhout werken 23 mensen met een arbeidsbeperking. En dat vinden ze daar al vijftien jaar lang de normaalste zaak van de wereld. Het bedrijf won daarmee de vierde AAVN-trofee Inclusief werkgeven.

TEKST: DORINE VAN KESTEREN; FOTO'S: MARTIN WAALBOER

Sprek met Bas te Riele, filiaalmanager van de HEMA in Voorschoten, en je begrijpt niet dat er nog mensen zijn die een probleem hebben met de Participatiewet en de banenafspraken uit het Sociaal akkoord. Zijn 'werkgevers moeten het gewoon dóen' is een verfrissend geluid in een debat dat wordt geregeerd door mitsen en maren. 'Natuurlijk is het hartstikke leuk dat wij de AAVN-trofee hebben gewonnen, maar het is eigenlijk gek dat je een trofee kunt winnen voor iets wat zo normaal is'. Te Riele duidt mensen met een beperking consequent aan als 'mensen met mogelijkheden'. Het begon vijftien jaar geleden toen de Noordwijkse zorgstichting Het Raamwerk vroeg of de HEMA in Noordwijk geen werk had voor een paar van haar cliënten. We proberen het en we zien wel, dachten

Te Riele en franchisenemer Evert Jan de Boer – niet gehinderd door enige kennis of ervaring, maar wel met de overtuiging dat iedereen een kans verdient. Inmiddels bestaat ruim 15 procent van het personeelsbestand van de HEMA-vestigingen in Voorschoten, Noordwijk en Noordwijkerhout uit mensen met een arbeidsbeperking. Te Riele: 'We zijn er onbevangen ingestapt. Natuurlijk ging het niet meteen allemaal vanzelf. Sommige kandidaten bleken bijvoorbeeld beter in een andere werkomgeving te passen. We moesten ook een vorm bedenken voor de juiste begeleiding. Maar al doende leer je.'

STAGE

De drie HEMA's krijgen de kandidaten aangeleverd via Het Raamwerk of de stichting Gemiva in Voorschoten. Het begint altijd met een stage die gemiddeld drie maanden duurt. In die periode werken

de mensen op verschillende plekken in de winkel en intussen bekijkt Te Riele wat de mogelijkheden zijn. Als het bij beide partijen goed bevalt, volgt een jaarcontract. Er zijn mensen bij met een vorm van autisme en het syndroom van Down, maar ook veel mensen van wie niemand precies weet wat er loos is. Te Riele: 'Het doet er niet toe wat ze hebben en niet kunnen, want we gaan op zoek naar wat mensen wél kunnen. Dat is de crux. Ikzelf ben kleurenblind, dus het zat er voor mij niet in om piloot te worden. Daar kan ik in blijven hangen, maar ik kan ook gewoon gaan doen waar ik wel goed in ben – wij kiezen hier voor het laatste.' Soms is het nodig om het functieprofiel aan te passen. In principe moet iedere HEMA-medewerker in staat zijn om kassa te draaien, maar dat lukt niet iedereen. 'In die gevallen halen we de kassa uit het takenpakket en worden die werkzaam-

'Begin gewoon; overal is een oplossing voor'

heden overgenomen door een collega.' De medewerkers vullen vakken, helpen bij het laden en lossen van de vrachtwagens en maken schoon. Sommigen runnen zelfs een hele afdeling. 'Neem Sandra, een meisje dat van een school voor zeer moeilijk lerende kinderen kwam en nu de koffiecorner bestiert. Zij is hier helemaal opgebloeid: ze doet de kassa, schenkt koffie, maakt broodjes volgens recept en heeft mbo-1 en -2 voor horeca én detailhandel gehaald', vertelt Te Riele trots. Sommige medewerkers zijn in loondienst bij de HEMA; anderen werken op deta-

'In de detailhandel is omgaan met mensen een basisvaardigheid'



AWVN-trofee Inclusief werkgeven

De AWWN-trofee Inclusief werkgeven is een prijs voor een bedrijf dat succesvol kansen biedt aan mensen met een arbeidsbeperking. Dat betekent dat de werkgever aantoonbaar één of meer mensen uit de doelgroep duurzaam aan het werk helpt en andere werkgevers uitdaagt hetzelfde te doen. Het gaat bijvoorbeeld om bedrijven die vele nieuwe banen hebben gecreëerd of op een andere manier een voorbeeld zijn voor andere bedrijven. De directie van AWWN beoordeelt de inzendingen. Deelname staat ook open voor bedrijven die geen lid zijn van AWWN. Eerdere winnaars waren netbeheerder Liander, pensioenuitvoerder PGGM en chemiebedrijf DSM.

Kijk voor meer informatie op www.werkgeversgaaninclusief.nl of neem contact op via e-mail: 7500banen@awvn.nl.



De HEMA in Voorschoten ontvangt de AWWN-trofee uit handen van Harry van de Kraats, algemeen directeur AWWN

cheringbasis. Het is de bedoeling dat zij uitstromen op het moment dat ze zoveel hebben geleerd dat zij zelfstandig op de arbeidsmarkt kunnen functioneren. Te Riele vindt het een uitdaging om de verdien capaciteit van de medewerkers tot het uiterste op te rekken. 'Het is mooi als mensen weggaan omdat ze hier hun plafond hebben bereikt. Laatst bijvoorbeeld: een jongen die nu bij een supermarkt een hele versafdeling onder zijn hoede heeft. Op die manier kunnen wij steeds nieuwe mensen een kans geven.'

JOB COACH

Op de werkvloer worden de mensen een aantal uur per week begeleid door een jobcoach. De HEMA's maken hiervoor gebruik van twee vaste mensen van Gemiva. Te Riele: 'Niet steeds wisselende gezichten, maar mensen die onze medewerkers echt kennen. Inmiddels maken

de jobcoaches gewoon deel uit van ons bedrijf. Niemand vraagt zich nog af wat ze komen doen als ze binnenlopen.' De jobcoaches zijn de schakel tussen de medewerker, zijn privésituatie en de werkgever. Als het nodig is, tikken ze Te Riele op de vingers. 'Het is crisis in de retail, we moeten *targets* halen en soms voer ik het tempo voor de medewerkers te hoog op. De jobcoaches manen mij dan weleens tot kalmte. Ik heb daar geen enkele moeite mee, omdat we zo'n goede verstandhouding hebben.' Daarnaast heeft iedere medewerker een buddy. 'Wij werken met vaste duo's. Het maatje helpt bijvoorbeeld bij het omgaan met vernieuwing in het assortiment en de winkelindeling, iets waarmee mensen met mogelijkheden vaak moeite hebben. Ik vind het belangrijk dat collega's zich om elkaar bekommeren. Dat verwacht ik ook van de scholieren die bij ons werken. In de

detailhandel is omgaan met mensen nu eenmaal een basisvaardigheid.' Uiteindelijk gaat het om samenwerking en goede communicatie, aldus Te Riele. 'Geen verrassingen, maar duidelijk uitleggen wat er gebeurt en wat je van de mensen verwacht. Dan creëer je de veilige werkomgeving die nodig is.'

GEWOON BEGINNEN

Veel werkgevers zien de banenafspraken als een last. Te Riele kent de bekende klachten: ze willen wel, maar weten niet waar ze de kandidaten vandaan moeten halen en er komt zo'n hoop papierwerk bij kijken. 'Ik zeg: begin gewoon. Overal is een oplossing voor. Het papierwerk is bij ons geen probleem – dit wordt geregeld door de jobcoaches, die worden betaald door het UWV. Ook de stage betaalt het UWV. Dit geeft je de kans om de mensen drie maanden op proef in huis te halen.

Drie maanden, dat is lang! En het risico op ziekte is geen risico, want daarvoor bestaat de no-riskpolis, wat betekent dat het UWV de loondoorbetalingsplicht overneemt. Overigens heb ik daar in vijftien jaar maar één keer gebruik van hoeven maken.'

Het verhaal dat er onvoldoende geschikt werk is, maakt evenmin indruk op Te Riele. 'Als ik zie hoe hoog het onkruid staat bij de gevels van sommige collegawinkeliers hier in de straat... Ondernemers die in hun eigen bedrijf geen veertig uur per week eenvoudig werk beschikbaar hebben, kunnen met elkaar een *pool* vormen. Dan kunnen ze gezamenlijk de werkweek vullen van iemand met mogelijkheden.'

Hij vindt dat zeker de overheid het goede voorbeeld moet geven. 'Heel veel werk is de afgelopen jaren wegbezuinigd. Altijd als ik hier op het gemeentehuis kom,

vraag ik: waar is de koffiejuffrouw, waar is de bode? Wat heeft het voor zin om die mensen thuis of in de dagbesteding weg te stoppen, als zij een deel van hun eigen inkomen kunnen verdienen?'

GUNFACTOR

Werken met mensen met een arbeidsbeperking heeft volgens Te Riele alleen maar voordelen: de risico's zijn beperkt en je krijgt er loyale, consciëntieuze werknemers voor terug. 'En het werk gebeurt over het algemeen exact zoals ik het heb gevraagd'. Bovendien merkt hij dat zijn klanten het erg op prijs stellen. 'Hoe mooi is het om als commercieel bedrijf het stempel maatschappelijk verantwoord te hebben? Mensen hebben er een goed gevoel bij dat wij iets voor de maatschappij doen, dus willen ze iets terugdoen door bij ons dingen te kopen. Want de handel is nog altijd gunnen.' ■