



'Inclusief ondernemen' in de rubber- en kunststofindustrie

“Winst voor alle betrokkenen is het resultaat”

Foto: Schipper Kozijnen

'Inclusief ondernemen' heeft een ambitieuze doelstelling. Vóór 2026 creëert de markt 100.000 banen voor medewerkers met een achterstand tot de arbeidsmarkt, overeenkomstig het Sociaal Akkoord van 2013. Pioniers in de rubber- en kunststofindustrie laten zien hoe zij hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen en een win-winsituatie bereiken.

Bedrijven mogen nog zelf invulling geven aan de afspraak in het Sociaal Akkoord, de Quotumwet kan indien nodig extra druk uitoefenen. Zover hoeft het niet te komen. Vaak is er meer mogelijk dan wordt gedacht. Inclusief ondernemen is vooral een omslag in denken. 'Werkgevers gaan inclusief', een initiatief van AWWN en De Normaalste Zaak, biedt hulp met de online coach JIP. In de column op pagina 7 meer over De Normaalste Zaak.

Leerwerktraject DYKA

DYKA biedt al jaren arbeidsplaatsen aan mensen met een SW-indicatie, in samenwerking met de NoordWestGroep. Om invulling te geven aan het Sociaal Akkoord gaat het bedrijf in kunststofleidingsystemen nog een stap verder. "Samen met de regionale sociale dienst IGSD hebben wij een leerwerktraject uitgewerkt voor mensen in de bijstand, een jobcoach begeleidt en ontzorgt", vertelt HR-manager Rob Eding. "Wij hebben

hiervoor ongeveer vijftien werkplekken gecreëerd. Deze mensen leren in eerste instantie veilig te werken en werkroutine op te bouwen. Inmiddels hebben al veertien mensen regulier betaald werk gevonden, waaronder vijf direct bij DYKA, zeven als uitzendkracht en twee elders. Het doel is om mensen weer volledig en duurzaam inzetbaar te maken op de arbeidsmarkt."



Foto: DYKA

Win-win situatie

"DYKA is een sociale werkgever. Wij willen mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt een kans bieden. Het mooie is: er zijn ook voordelen voor ons. Een maatschappelijk betrokken aanpak heeft positieve invloed op de sfeer, draagt bij aan onze MVO-ambities en aan het verwerven van nieuwe opdrachten. Want steeds meer afnemers hechten waarde hieraan. Ons advies: houd vast aan je doelstelling en zorg voor open communicatie, intern en extern. Draagvlak creëren is van groot belang. Dan ontstaat winst voor alle betrokkenen", aldus Eding.

Schipper Kozijnen en De Verbinding

Al in 2007 is Schipper Kozijnen ingehaakt op het initiatief van organisatieadviseur Toine van Bijsterveldt om werkgelegenheid te creëren voor dove arbeidskrachten. In timmerfabriek De Verbinding in Groningen die hiervoor is opgericht, produceren zij onder meer dakkapellen, kozijnen en schuifpuien voor Schipper Kozijnen en Ruiter Dakkapellen. "Wij vinden het vanzelfsprekend de mogelijkheden voor mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt te vergroten", benadrukt HR-manager Sjoerd Sneek. "In De Verbinding zijn nu twaalf medewerkers in vaste dienst, wij leveren knowhow en zorgen voor productie. Natuurlijk heeft onze maatschappelijke betrokkenheid onderscheidende waarde in de markt, maar dat is voor ons niet leidend. Wij zien dat de medewerkers van De Verbinding zich nu een volwaardig lid van de maatschappij voelen, dat is onze drijfveer." Of zoals een medewerker zelf aangeeft: "Sinds ik bij De Verbinding werk, is mijn leven op een positieve manier veranderd. Ik bewoog mij uitsluitend tussen 'horenden' met wie ik moeilijk kon communiceren. Nu kan ik gewoon mezelf zijn."

Punt van aandacht

Bedrijven die al langer medewerkers met een achterstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben, kunnen deze niet opgeven voor het vereiste quotum. Het AWWN benadrukt dat het Sociaal Akkoord 100.000 banen extra willen creëren voor deze doelgroep. De waarde en de voorbeeldfunctie van eerdere initiatieven blijven echter volledig overeind. ■