



Co-funded by the European Commission

Eerst heb je kiezels, al snel veranderen ze in parels

Plaats van handeling::

Olivers, chocoladebedrijf

Verteller:

Nathalie, eigenaar van het bedrijf

Synopsis:

Sue, Tim en Margot, Patricia en John, allemaal jongvolwassenen met een of andere beperking, hetzij een verstandelijke beperking, een mentale beperking, een ontwikkelingsstoornis of een gehoorstoornis, maken deel uit van het team van ongeveer dertig werknemers die allemaal toegewijd zijn om de beste chocolade te maken.

Om iets terug te geven

"Ik heb twee zonen, waarvan er één als kind veel problemen had met het functioneren in de leeromgeving. De steun die ik kreeg was zeer effectief en ik voelde me echt dankbaar voor deze steun. Toen besloot ik 'iets terug te doen', wat in mijn geval inhield dat ik mijn vacatures openstelde voor mensen die moeilijk een baan konden vinden op de arbeidsmarkt. Ik begon met één werknemer, merkte dat het heel goed werkte en nu heb ik meer dan tien werknemers met een beperking die in mijn bedrijf werken."

Het gaat over motivatie.

"Voor het aannemen van haar personeel werk ik intensief samen met het lokale arbeidsbureau voor mensen met een beperking. Ik heb een consultant die mij is toegewezen, Fleur. Zij kent mijn bedrijf en weet welke profielen bij mijn behoeften passen. Ik moet zeggen dat ik heel blij ben met deze samenwerking. Ik weet dat Fleur altijd met gemotiveerde mensen komt, want dat is mijn belangrijkste criterium: ze moeten gemotiveerd zijn om te werken. Zoals ik het zeg, ze moeten dat extra geven als ze voor mijn bedrijf werken, de rest kan ik ze leren."

Langzaam beginnen, dan verder opbouwen

"Fleur levert kandidaten aan. Vervolgens neemt Annemie als jobcoach de begeleiding over. We beginnen altijd met een stage, dit geeft zowel mij, als de nieuwe kandidaat de mogelijkheid om te ontdekken of er een match is tussen de kandidaat, het werk en de collega's. Annemie en ik geloven allebei in langzaam beginnen, enkele uren per dag, enkele dagen per week. Als dat goed lukt, breiden we zowel het

aantal werkuren als het aantal dagen uit, tot de volledige werkdag en werkweek is bereikt, als dat mogelijk is. Zo niet, dan werkt deze nieuwe werknemer zoveel als redelijkerwijs verwacht kan worden. Na de stage, als de kandidaat en ik een goed gevoel hebben, bied ik hem of haar een arbeidscontract aan."

Het hoort bij het spel.

"In de meeste gevallen pakken deze stages goed uit, al heb ik twee keer moeten stoppen omdat het niet lukte. Daar kwam ik in de eerste weken van de stage al achter. Het is niet leuk om de stage te stoppen, maar tegelijkertijd hoort het erbij. Dat wil zeggen, als je besluit om degenen die moeilijk een baan vinden, een kans te geven om je werknemers te worden. Als het goed uitpakt, voelen we ons allemaal goed. We moeten accepteren dat dit meestal het geval is, niet altijd."

Behandel anderen zoals je zelf behandeld wilt worden

"Ik ben een familiemens, mijn team is als een familie voor mij, allemaal. Mijn man en ik, wij runnen het bedrijf. Elk jaar organiseren we een familiedag. We nodigen de familie van ons team uit voor een open dag. Alle werknemers, vooral de jongeren met een beperking, zijn trots als hun ouders komen kijken waar en hoe ze werken. En als er ondersteuning nodig is, regel ik die. Zo kon Sue een keer niet komen, omdat haar fiets een lekke band had. Dan regel ik voor haar dat zij en haar fiets worden opgehaald. Sue kan werken en haar band wordt gerepareerd, zodat ze na haar werk weer veilig naar huis kan. Mijn simpele regel is 'behandel anderen zoals je zelf behandeld wilt worden' en ga een stap verder en de wereld wordt een stuk leuker."

We leren en we investeren

"In het begin werd ik sterk gesteund door Annemie, die me leerde wat 'bijzonder' is als leidinggevende van Sue, met een verstandelijke beperking, of John, met autisme, of Patricia met een gehoorstoornis. De steun van Annemie ging verder, ze trainde ook alle collega's in 'disability awareness', wat door hen sterk werd gewaardeerd. Alle medewerkers krijgen de kans om zich te ontwikkelen in hun werk. Naast de ontwikkeling in taken worden mijn medewerkers met een beperking ook getraind in zelfstandig werken, in hun sociale vaardigheden, veiligheidsaspecten en individueel denken. Ik wil ze altijd iets bieden op het niveau dat ze aankunnen. Ze komen binnen als kiezelstenen, we investeren in ze om ze zich thuis te laten voelen en dan worden het parels!"

Zoveel chocolade eten als ze willen

"Mijn werknemers vertellen met dat ze heel graag in mijn bedrijf werken. Ze hebben verschillende rollen en verschillende functies. Sue bereidt bijvoorbeeld de recepten voor, terwijl John goed is in het branden van pinda's en Patricia het liefst de handgemaakte bonbons met chocolade en pinda's bereidt. Als ik ze naar hun toekomstplannen vraag, zeggen ze allemaal: "Ik wil hier de rest van mijn leven blijven". Zoals zij het formuleren; ze vinden het hier fijn omdat er hier bijna nooit een conflict is, ze zoveel chocolade kunnen eten als ze willen en ze zich kunnen ontplooiën. Er is hier een soort gouden regel, namelijk dat wanneer iets niet goed voelt, ze weten dat ze niet boos hoeven te worden, ze hoeven mij alleen maar even persoonlijk uit te leggen wat hen dwars zit en ik denk er altijd over na en steun zo lang als nodig is om het probleem op te lossen."

Flippen doen ze hier niet meer

"Hun collega's 'zonder rugzak' nemen alle tijd om hen uit te leggen hoe het werk moet worden gedaan, en als ze de opdracht niet correct uitvoeren, worden ze door hun collega's gesteund totdat het wel goed gaat. Mijn jonge werknemers met een beperking hebben geleerd rustig te blijven, in plaats van te flippen zoals ze deden toen ze nog in de klas zaten, voordat ze hier begonnen te werken. Ze zijn er zelf achter gekomen dat dat veel beter werkt."

Een extra element in mijn werving

"Ik heb besloten om op de ambachtelijke manier te blijven werken. Het is mogelijk om de bonbons met machines te maken, maar mijn klanten waarderen de 'handgemaakte bonbons' en klanten verliezen is iets wat ik wil vermijden. Ik besef ook dat de keuze voor deze manier van werken, handgemaakte chocolade en een deel van het personeel dat beperkt is, een specifieke houding van de overige medewerkers vraagt. Het heeft me doen besluiten een nieuw criterium op te nemen in mijn wervingsproces. Een deel van de criteria van mijn werving is nu dat werknemers een open geest moeten hebben ten opzichte van personen

met een beperking en dat zij een intrinsieke motivatie moeten hebben om hen te ondersteunen wanneer dat nodig is. Ze moeten de vaardigheden hebben voor het productieproces en als ze die eenmaal hebben, moeten ze openstaan en in staat zijn iemand anders te ondersteunen en te begeleiden bij het leren kennen. Ze moeten geduld hebben, empathie, ze moeten teamspelers zijn, ze moeten het echt leuk vinden om 'iemand anders iets te leren'. En ze moeten openstaan voor de successen van anderen."

Wat extra handen

"Ik wijs altijd één medewerker aan om een nieuwe werknemer met een beperking te begeleiden. Ik accepteer het 'productieverlies' tijdens de begeleiding van deze nieuwe werknemer. In het begin kost dit ongeveer een half uur per dag, dat daalt al snel tot maximaal een kwartier per dag en binnen enkele weken daalt het door deze intensieve begeleiding tot bijna niets. De nieuwe werknemer kan zelfstandig werken en hoeft niet meer begeleid te worden, althans niet meer dan anderen. Het lijkt op 'productieverlies', dat is niet het geval. De senior collega krijgt ondersteuning van de nieuwe collega met een beperking, en daarmee extra handen om het werk te doen."

Het belang van de jobcoach

"Bij het werken met werknemers met een beperking merk ik hoe essentieel het is dat er een jobcoach aanwezig is. Zonder deze jobcoach zou ik niet weten wat ik moet doen om de medewerkers te begeleiden. Annemie ondersteunt ons bij het opleiden van de nieuwe medewerker en het trainen van mij en de medewerkers. Annemie stimuleert ook kandidaten om open te zijn over hun behoeften, hun wensen, hun moeilijkheden. Ze zijn dat zelf niet gewend. En ik heb die openheid nodig om hun mogelijkheden en kansen in het bedrijf te in te schatten."

De garantie van een veilig net voor de kosten "Een specifieke maatregel is essentieel en dat is de no-riskpolis, aangeboden door de sociale zekerheid. Dit betekent dat wij als werkgevers niet betalen voor ziekteverzuim van de werknemer. Dit wordt gedekt door deze polis. Deze polis garandeert mij dat er geen extra kosten ontstaan als iemand uitvalt. Gelukkig gebeurt dat vrijwel nooit."

Het draait allemaal om mensen.

"Ik zou mijn collega-ondernemers zeker aanraden om hun deur open te zetten voor werknemers met een beperking. Tegelijkertijd adviseer ik hen om eerst naar de persoon te kijken, en hem of haar het werk te laten uitproberen. Denk niet in producten, maar in 'een team van mensen'. Het draait allemaal om mensen, zonder hen kan je bedrijf niet bestaan. En, maak gebruik van alle wetgeving, beleid en subsidies die worden aangeboden. Zorg ook voor een goede jobcoach, die met zijn hart denkt, snel reageert en met oplossingen komt, en die het bedrijf kent, de werkprocessen en de bedrijfscultuur."



Een betere onderneming is inclusief



Co-funded by
the European Union