

Van Boekel Schilderwerken biedt jongeren met arbeidsbeperking werk

“WE GEVEN HEN toekomstperspectief”

Van Boekel Schilderwerken uit Duiven telt vijf werknemers, waarvan er drie een arbeidsbeperking hebben. “Samen met mijn twee ervaren vakmensen leer ik hen de grondbeginselen van het schilderen en glazetten. Zo hopen we hen een toekomst in de branche te bieden”, zegt eigenaar-directeur John van Boekel.

▲ Schilder John van Boekel (rechts) biedt jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt perspectief door ze een baan of werkervaringsplek aan te bieden. “Geef deze mensen een kans.”

Schilder John van Boekel is een zogenoemde ‘inclusieve werkgever’. Hij biedt werkgelegenheid aan jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt door ze een baan of werkervaringsplek aan te bieden. Inclusief ondernemen is het laatste jaar populairder geworden, mede door de invoering van de Participatiewet. In deze wet (zie ook kader) worden mensen met een arbeidsbeperking door de overheid ondersteund en begeleid bij het vinden

van werk én het behouden ervan. Een baan is immers het beste middel om mensen te laten participeren in de maatschappij. Afhankelijk van hun kunnen, betalen de werkgever en de gemeente ieder een bepaald percentage van het loon.

PERSONEEL

Hoe het begon. Van Boekel werkte als schilder jarenlang in loondienst, totdat hij in 1999 als zzp’er zijn eigen bedrijf start-

te. “Dat liep prima. Na verloop van jaren had ik enkele mensen in dienst. Ik ben een goede klant van de firma Avabel, leverancier van glazetmaterialen. Directeur Richard Duppen attendeerde mij vier jaar geleden op de mogelijkheid van inclusief ondernemen, waarmee zijn bedrijf erg actief is en wist ook mij hiervoor warm te krijgen. Ik zag het wel zitten om mensen met een arbeidsbeperking een toekomst te bieden.”

Zo ging in 2012 de eerste jongere met een arbeidsbeperking bij Van Boekel aan de slag. Tot dusver leidde Van Boekel zes jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op, waarvan één inmiddels bij een ander schildersbedrijf werkt en twee later voor een ander beroep kozen. De overige drie zijn nog volop voor hem aan de slag; twee hebben een jaarcon-

PARTICIPATIEWET

Iedereen die kan werken, maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Bij werkgevers in de markt- en overheidssector zijn sinds 1 januari 2013 21.057 banen ingericht voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarvan 15.604 banen in het bedrijfsleven. Dit blijkt uit de UWV-cijfers die staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in juli naar de Tweede Kamer stuurde. De ambitie is om dit aantal te laten toenemen tot minstens 125.000 in 2025.

Zie ook www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet

JAARCONTRACT VOOR BRAM

Bram Pronk (18) heeft, na zijn stageperiode, sinds kort een jaarcontract bij Van Boekel Schilderwerken gekregen. Hij is daar erg blij mee. "Ik wilde van jongs af aan al dolgraag schilder worden. Ik ben iemand die moeite heeft met leren. Zo kwam ik na de basisschool terecht op het Symbion in Didam, waar ik de schilderopleiding I en II heb behaald. Eigenlijk had ik wel naar Schilder^sCool gewild, maar dat is voor mij - door mijn leerproblemen - helaas te hoog gegrepen. Gelukkig kon ik bij Van Boekel terecht voor mijn stage. Ik mocht van hem gelijk saus- en lakwerk uitvoeren. Hij is een fijne en sociale werkgever, waarbij ik me thuis voel. Mooi dat hij nu met mij verder wil. Ik vind het een mooi vak."

tract, de derde loopt stage." En in heel drukke periodes doe ik ook nog een beroep op een kwetsbare werknemer van Avabel, die schilderwerk leuk vindt en ons dan graag ondersteunt."

"Ik kan niet anders zeggen dan dat het werken met jongeren met een arbeidsbeperking mij tot nu toe goed bevalt", zegt Van Boekel. "Ik zou uiteraard ook jongeren van Schilder^sCool in dienst kunnen nemen, maar die zijn veel duurder en - zo weet ik uit ervaring - kwalitatief niet of nauwelijks beter dan mensen met een arbeidsbeperking."

SYMBION

Van Boekel betreft zijn kwetsbare werknemers van Symbion in Didam, school voor lager beroepsonderwijs met uitsluitend leerlingen die wat minder gemakkelijk leren of een beperking hebben. Zij volgen na de basisschool een praktijkgerichte opleiding van meestal zes jaar. Het streven is om de jongeren met maatwerk

aan een baan te helpen. Symbion heeft daartoe goede contacten met circa vierhonderd bedrijven in de omgeving, waaronder Van Boekel. Jongeren die de opleiding schilderen hebben gevolgd in Didam, worden bij het schildersbedrijf aangeboden.

"Als ik plek heb, laat ik een nieuweling van Symbion eerst een half jaar stage lopen, zo'n een á drie dagen per week. Dat geeft mij de tijd om te kijken of hij bij ons bedrijf past én om hem op te leiden. Na de stageperiode bepaal ik of we afscheid van elkaar nemen omdat het er gewoon niet in zit óf dat deze jongere voldoende capaciteiten heeft om hem een jaarcontract aan te bieden. Uiteindelijk kan dat op termijn leiden tot een vast contract voor onbepaalde tijd", legt van Boekel uit. "Zo zit een van hen hier nu twee jaar en de ander één jaar."

De kwaliteit van de jongeren, die allemaal 37,5 uur per week werken, is wisselend. "Zo is een van hen alleen geschikt

voor het groffe werk zoals muren of plafonds rollen, steiger opbouwen en timmerwerk uitvoeren. Ook het glaszetten gaat hem goed af. Het fijne schilderwerk ligt hem echter totaal niet. Een andere jongere die hier werkt, is juist een natuurtalent. Hij heeft het in de vingers om een vakschilder te worden. Deze jongen heeft echter een gebrek aan sociale vaardigheden. Hij wordt ongedurig en gooit dan de kont tegen de krib tijdens het werk. Ook is hij niet altijd netjes tegen klanten. We hebben geprobeerd hem daarin te veranderen, maar dat blijkt een lastige zaak. Zo'n jongen zet ik dus niet meer in bij particuliere opdrachtgever, maar uitsluitend op klussen waar hij niet met mensen hoeft te communiceren."

AUTISME

Van Boekel stelt dat van mensen met een arbeidsbeperking vaak ten onrechte het beeld bestaat dat ze een lichamelijke

>>>

>>> 'WE GEVEN HEN toekomstperspectief'



▲ Bram Pronk liep eerst stage bij Van Boekel Schilderwerken en heeft sinds kort een jaarcontract. "Ik wilde van jongs af aan al dolgraag schilder worden."

handicap hebben, terwijl het vaak juist sociale tekortkomingen of moeilijk kunnen leren betreft. "Zo komt bijvoorbeeld autisme veel voor onder deze mensen. Uit praktische overwegingen is het niet logisch om mensen met een lichamelijke handicap bij een schildersbedrijf te laten werken. Wij krijgen dan ook vooral te maken met mensen met een psychosociale handicap. Met de juiste begeleiding van ons kunnen jongeren met een arbeidsbeperking wel degelijk uitgroeien tot goede schilders."

"Wij gaan altijd in koppeltjes op pad naar klussen. Mijn twee vaste vakschilders en ik hebben ieder een kwetsbare werknemer onder onze hoede en leren hen het vak in de praktijk. Dat gaat goed. Al wisselen we onderling regelmatig van jongere om het afwisselend te houden. Zolang het repeterend werk is, zijn de jongeren vaak op hun best. Sommige opdrachten zijn voor hen te hoog gegrepen en dat pakken we dan zelf op. De kwetsbare werknemers doen gemiddeld een dag langer over een klus dan een ervaren schilder. Daar baseer ik mijn projectprijs dan ook van tevoren op."

ENGELENGEDULD

Als ondernemer is het sociale aspect voor Van Boekel de belangrijke drijfveer om te gebruik te maken van mensen met een arbeidshandicap. "Sommige van hen zie je hier echt opbloeien. Ze krijgen meer eigenwaarde. Mijn vrouw, die een sociaal pedagogische opleiding heeft gevolgd, en ik zijn de jobcoaches binnen het

bedrijf en evalueren periodiek met de jongeren over hun functioneren."

Van Boekel is positief over de motivatie en de discipline - "ze zijn nooit te laat en nauwelijks ziek" - van de jongeren. "Ik heb in het verleden wel uitzendkrachten bij mij aan het werk gehad die minder animo voor hun vak hadden dan de jongeren met een arbeidsbeperking. Het is een stukje wisselwerking onderling. Ik steek tijd en energie in de jongeren en dat betaalt zich hopelijk uit in passie voor het vak. Mijn wens is dat sommige van hen bij mij blijven hangen als vast personeelslid. De begeleiding kost veel tijd en je moet er als persoon geschikt voor zijn. Ik ben iemand die graag met mensen omgaat en heb daarnaast engelengeduld, inlevingsvermogen en respect voor mijn kwetsbare werknemers. Daardoor past het begeleiden en opleiden goed bij mij."

De ondernemer uit Duiven kent nauwelijks schildersbedrijven die, net als hem, mensen met een arbeidsbeperking een werkplek bieden. "Geef deze mensen een kans", luidt zijn advies aan branche-genoten. "Vooral nu er steeds meer een tekort aan schilderspersoneel komt, is deze oplossing een mogelijk alternatief." Van Boekel ziet nog een ander voordeel: "Steeds meer overheden stellen bij inkoop en aanbestedingen 'social return' als contractvoorwaarde op. Oftewel ondernemingen die de opdracht gegund krijgen, moeten per se een bepaald percentage mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben."