

IEDEREEN EEN KANS BIEDEN, UIT WELKE DOEL- GROEP DAN OOK

WAAROM K_DEKKER ZO'N SOCIAAL BEDRIJF IS

Steeds vaker schrijven opdrachtgevers voor dat een bouwbedrijf ook mensen met een zogenoemde 'afstand tot de arbeidsmarkt' laat meewerken. Bij K_Dekker gebeurde dat eigenlijk altijd al, al was niemand zich daar van bewust. Sinds 2010 is het bewust beleid, vertelt bedrijfsleider Alwin Geutjes. "Maar eigenlijk is het volstrekt normaal dat je als bedrijf midden in de samenleving staat en ook mensen vanuit een andere doelgroep een kans geeft."

In 2019 bereikte K_Dekker, als enige bedrijf in de kop van Noord-Holland, trede 2 op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) en inmiddels is ook trede 3 bereikt. "Daar mogen we met zijn allen best trots op zijn", zegt Alwin. Met dat certificaat toont de aannemer aan dat het op een kwalitatief goede wijze werkgelegenheid biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en dat het bedrijf zorgt voor passend werk, integratie binnen de organisatie, goede begeleiding en aandacht voor het functioneren en de ontwikkeling van deze medewerkers.

"Met een PSO-certificaat kunnen we bovendien invulling geven aan de uitvoering van de Social Return verplichting die steeds meer opdrachtgevers eisen", legt Alwin uit. "Maar dat is niet waarom we het doen."

Dat zit zo. "Rond 2010 kregen we in Amsterdam voor het eerst te maken met de Social Return-eis", vertelt de zelfbenoemde 'chef sociaal ondernemen'. "In alle contracten werden we verplicht om bijvoorbeeld langdurig werklozen aan een baan te helpen. In het begin wilden we daar nog niet aan, in de bouw

hebben we immers echte vakmensen nodig. Tot we ons er eens goed in gingen verdiepen. En toen beseften we dat we er eigenlijk - ongeraagd - al heel veel aan deden. Maar zonder dat te benoemen of onszelf ervoor op de borst te kloppen. We vonden het eigenlijk volstrekt normaal dat je ook mensen die wat minder makkelijk aan werk komen probeert te helpen."

Dus toen Alwin besepte dat deze werkwijze door opdrachtgevers apart gewaardeerd werd bij aanbestedingen, besloot hij om er meer de aandacht op te vestigen. "Uiteindelijk vond onze manier van werken steeds vaker navolging. Met Amsterdam hebben we daarna een convenant afgesloten waarin niet meer per werk wordt gekeken of we aan

de eis voldoen, maar naar een heel jaar gekeken wordt. Wat mij betreft werkt dat ook beter, want je hoeft dan niemand meer naar huis te sturen als een werk klaar is. Daar raakt een werkzoekende immers niet echt gemotiveerd van."

Kans bieden

Bij K_Dekker werken meerdere mensen die onder de noemer 'afstand tot de arbeidsmarkt' gerekend kunnen worden. "Niet dat we dat specifiek benoemen trouwens", zegt Alwin. "Het gaat erom dat we iedereen een kans bieden. En dat iedereen, ook uit deze doelgroep, hier met plezier werkt. Uiteindelijk levert ons dat zeer gemotiveerde mensen op." Want dat is waar het volgens

hem om gaat: gemotiveerde mensen die met plezier naar hun werk gaan. Om die reden investeert K_Dekker ook in jonge jongens die op het eerste gezicht misschien nog niet eens toe zijn aan een baan in de bouw. "We krijgen ze soms al met 15 jaar - en dat is best jong - maar wel heel gemotiveerd. Met een beetje extra begeleiding groeien die jongens vaak uit tot zeer gewaardeerde collega's. Er werken er hier meerdere van wie we in het begin dachten: 'daar kan best wel eens iets moois uit komen' en nu kunnen we niet meer zonder ze. Als we die jongens in het verleden hadden laten lopen, waren ze misschien wel heel ergens anders terechtgekomen en daar is de bouw toch zeker niet bij gebaat?"

