



**'MEESTAL LUKT HET WEL  
OM EEN PLEKJE  
VOOR IEMAND TE VINDEN'**

BALNS

# ‘Iedereen verdient een kans op werk’

Tekst: Egbert Jonkheer  
Foto's: Anjo de Haan

DUNNEWIND GROEP SPANT ZICH IN VOOR MENSEN  
MET EEN AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Met het certificaat kan Edith Breemhaar-Dunnewind nog niet zo veel. Toch koos de directeur van de Dunnewind Groep in Ommen bewust voor de hoogste trede in de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). “Ik vind het belangrijk dat iedereen die wil werken een eerlijke kans krijgt.”

Of je nu een burn-out hebt gehad, een strafblad hebt of problemen thuis: de reden waarom mensen geen werk hebben, doet niet ter zake, vindt Edith Breemhaar-Dunnewind. Ze vindt het belangrijk om iedereen in de maatschappij te betrekken bij haar bedrijf en wil daar aandacht voor vragen. “Het gaat in onze sector al gauw over diploma's voor van alles en nog wat. En dat is ook belangrijk, natuurlijk, maar we moeten niet vergeten dat iedereen een kans verdient en dat we er samen voor moeten zorgen dat er geen mensen buiten de boot vallen. Bovendien kunnen we iedereen die gemotiveerd is in onze sector goed gebruiken. Laten we die mensen dan ook opzoeken.”

## ‘MENSEN HEBBEN EEN LANGE-TERMIJNOPLOSSING NODIG EN DIE BIEDEN WIJ HEN’

Kan het bedrijf met zijn PSO-kwalificatie ook wat richting opdrachtgevers? “Soms wel”, zegt Edith. “Je ziet bij aanbestedingen steeds vaker een SROI-verplichting. Daar voldoen wij al aan, zou je zeggen, maar ik merk dat bij veel gemeenten de PSO nog helemaal niet bekend is. Dan willen ze vooral graag dat je iemand uit hun eigen kaartenbak kortstondig in dienst neemt. Ja, zo werkt het natuurlijk niet. Mensen hebben een lange-termijnoplossing nodig en die bieden wij hen. Wat dat betreft is er nog wel wat werk te doen om dit bij opdrachtgevers onder de aandacht te brengen.”

### SPEEDDATE

Op het bedrijf werken nu zeven mensen die op wat voor manier dan ook een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Ze hebben uiteenlopende achtergronden. “We hebben jonge schoolverlaters, maar ook werknemers die door ziekte of burn-out hun oude functie niet meer kunnen uitoefenen.

## DUNNEWIND GROEP

Iedereen een plaats kunnen geven, was voor Edith Breemhaar-Dunnewind de reden om in 2014 het traject in te gaan voor de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). Die kijkt naar hoeveel mensen met afstand tot de arbeidsmarkt er in een bedrijf actief zijn en op welke manier die worden geholpen aan passend werk. Dunnewind zit sinds 2018 op trede drie, de hoogste trede. “Wat we daarvoor hebben moeten doen? Nou, eigenlijk doen we niet veel anders dan daarvoor”, glimlacht Edith. “Het is even wat papierwerk en natuurlijk kost het ook geld. Maar ik doe mee omdat ik wil dat het meer bekendheid krijgt.”

De Dunnewind Groep is gevestigd in Ommen en is met vijftig medewerkers vooral actief in het grondverzet.

nen. Dan kijken we samen wat er nog wel kan en zoeken we een passende plek. Daar zijn we natuurlijk niet uniek in. Dat gebeurt gelukkig volop in onze sector.”

Maar hoe doe je dat met ‘vreemde’ mensen? Die kom je niet zomaar tegen. Eén van de manieren waarop Dunnewind dit heeft aangepakt, is een speeddate voor vijftigplussers, die de plaatselijke ondernemersvereniging organiseerde samen met de gemeente Ommen en Arbopositief, een arbeidsorganisatie voor werkzoekenden. Het leverde haar een nieuwe vrachtwagenchauffeur op. “Hij was er een poos uit geweest en moest eerst weer erg wennen. Met veel geduld en wederzijds begrip is hij echter helemaal op zijn plek gekomen



en krijgen we daar allebei veel voor terug. Hij gaat voor me door het vuur.”

Jongere medewerkers komen vaak via opleidingen voor moeilijk lerende jongeren. Ook in het werk moeten ze vaak heel erg wennen. “Dat is best lastig. Je moet daar tijd en energie in steken, maar ook daar krijg je veel voor terug als dat een beetje begint te lopen.”

## ‘MET VEEL GEDULD EN WEDERZIJDIG BEGRIP IS HIJ HELEMAAL OP ZIJN PLEK GEKOMEN’

### GEDULD

In de organisatie vraagt het aandacht om nieuwkomers met een ‘rugzak’ te begeleiden, maar dit levert zelden problemen op. “Mensen die het leuk vinden om anderen wat bij te brengen, zijn cruciaal. Zelf heb ik helemaal geen geduld”, zegt Edith glimlachend. “Ik heb echter genoeg mensen om mij heen die dat wel hebben. Als je rustig bent, kun je veel bereiken.”

Edith let erop dat de nieuwkomers niet worden ingepland op een wat groter werk dat al een poosje loopt. “Dan heeft iedereen al zijn plek gevonden en zijn de taken verdeeld”, zegt ze. Het moet echter gek gaan wil ze geen plek voor iemand vinden. “Begin maar gewoon onderaan, aan de schop, in de sleuf. En als het werk klaar is en je weet niet wat je moet doen, dan pak je maar een bezem. Vegen kan altijd.”

Streng zijn hoort er ook bij, vooral bij jonge jongens die dat niet van huis uit hebben meegekregen. “Je komt op tijd en je doet mee. Dat mag een paar keer fout gaan, maar dan gaan we natuurlijk wel even een ernstig gesprek voeren. Je hebt er portretten bij”, stelt ze vast. Uiteindelijk lukt het meestal wel om een plekje voor iemand te vinden. “En als de match er niet is, kom je daar samen ook wel achter. Dan houdt het gewoon op en geven ze het zelf vaak ook wel aan: dit is niet wat ik zoek. Dan moet je weer afscheid van elkaar nemen. En dan hoop ik maar dat ze ergens anders wel tot hun recht komen. Daar kunnen we als bedrijven onderling ook een rol in spelen. Misschien heeft een collega net een plekje waar iemand wel precies op zijn plek valt, omdat het werk afwisselender is of juist voorstelbaarder. Iedereen heeft zijn eigen behoeften.”

### GEBRUIKSAANWIJZING

Iemand een eerlijke kans geven, houdt voor Edith ook in mensen gelijk behandelen. “Ik zeg tegen mijn mensen van tevoren niet wat voor rugzakje

iemand heeft. Dan druk je iemand van tevoren al een stempel op. Soms vertellen ze uit zichzelf hun achtergrond, maar dat is dan hun eigen keuze. Je moet het doen als je er klaar voor bent. Wel moet je natuurlijk van tevoren dingen doorspreken, als iemand bijvoorbeeld een bepaalde angst heeft of bijvoorbeeld een duidelijk afgebakende klus nodig heeft. Je moet de gebruiksaanwijzing van de nieuwe collega wel een beetje kennen om ervoor te zorgen dat de kans van slagen zo groot mogelijk is.” Het mooiste vindt ze het wanneer een ‘sociale plek’ uiteindelijk leidt tot een vast dienstverband. “Eerst verloopt een uitkering of een persoonsgebonden budget nog via ons. Naarmate het beter gaat, worden die bijdragen steeds verder omgezet in normaal loon. Ook gaat de loonuitbetaling soms weer via diverse instanties.”

Het mooie is dat de gemeente en het UWV het bedrijf inmiddels weten te vinden en een beetje kunnen inschatten wat er past. “Ze weten nu wat we doen. Soms bellen ze spontaan op: we hebben nu iemand, dat is net wat voor Edith.”

## ‘DIVERSE KRING VAN KLANTEN HELPT’

Op het jaar 2020 blikt Edith Breemhaar-Dunnewind met een positief gevoel terug. Als één van de highlights noemt ze de start van het project Rheezermaten voor Waterschap Vechtstromen. Het werk betreft in hoofdzaak het laten meanderen van de rivier de Vecht bij Hardenberg, waarbij in totaal zo’n 600.000 kubieke meter grond moet worden verzet. “We doen dat in combinatie met Bouwhuis, waarmee we al eerder hebben samengewerkt. Dankzij het mooie weer lopen we ongeveer een half jaar voor op schema.”

Prettig is ook dat het project volgend jaar nog doorloopt. De gevolgen van de coronapandemie waren dit jaar nog maar beperkt voelbaar, maar ze is minder positief over de vooruitzichten voor 2021. “Er komen simpelweg te weinig nieuwe werken los om vanaf januari in hetzelfde tempo door te kunnen. Ook de impact van het stikstofdebacle speelt daarbij een belangrijke rol. Een paar grote projecten bij Zwolle staan hierdoor bijvoorbeeld on hold. Waar we wel profijt van hebben, is dat we tijdens de vorige recessie alles hebben aangepakt wat we konden. Daar hebben we een heel diverse kring van klanten aan overgehouden, waar we nu nog regelmatig terugkomen.”