

op-
erd
'af-
mee-
n zien
. Frans
vast-
spar de
) Keur-
aler

leeft dat

bedrij-
indho-
z Ren-
sen van
l werk-
we met
rname-
ud. En
achtge-
'social
ze hun
poratie
ent van
t gerea-
van de
ere cor-
rlingen
ing ge-
der dat
omlig-
or onze
noelijk



Frans Brouwers: 'We integreren mensen met afstand tot de arbeidsmarkt zo goed mogelijk in ons bedrijf'

uur over mensen met l tot de arbeidsmarkt'

en per-
zetten
plaatse-
eens 15
ndaan?

er die ei-

amelijk
spar de
met het
een af-
Omdat
e maat-
lijkheid
ollega's
ringen,
.. In het
verkne-

Haan de ideale partij om Moonen twee jaar geleden over te nemen.'

Dus... het is een manier om onder die eisen uit te komen...?

'Corporaties, gemeenten, instellingen ontwikkelen dit 'social return'-beleid onder andere omdat de verantwoordelijkheid voor al die mensen steeds meer bij lagere overheden komt te liggen. Maar ook omdat bij opdrachtgevers het besef van maatschappelijk opdrachtgeverschap toeneemt: men wil projecten niet meer alleen op basis van de laagste prijs aanbesteden, maar ook met het oog op wat het toevoegt aan de samenleving. Daarom wordt vaak in de voorwaarden opgenomen dat het uitvoerende be-

drijf in kwestie ófwel voldoet aan de door de opdrachtgever geformuleerde eis, ófwel voldoet aan het PSO Keurmerk, minstens op trede 2.'

Goed, leg me die Prestatieladder Sociaal Ondernemerschap maar eens uit

'De PSO gaat puur en alleen over de mensen in dienst met afstand tot de arbeidsmarkt. Het maakt dat transparant en meetbaar. Het keurmerk is door TNO ontwikkeld en wordt geaudit door een geaccrediteerd certificeringsinstituut. Elke twee jaar volgt een nieuwe audit. Er zijn drie treden, wij hebben meteen de hoogste trede behaald. Als je aan het traject wilt beginnen kun je op www.pso-nederland.nl met een rekenmodule onderzoeken op welke trede je wordt ingeschaald. Het draait om zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve meting: hoeveel mensen met afstand tot de arbeidsmarkt heb je onder contract, hoeveel mensen zijn dat in verhouding tot je totale personeelsbestand en omzet, hoe begeleid je die mensen en in hoeverre zijn ze geïnte-

greerd in je bedrijf. De audit neemt zeker twee dagen in beslag, waarbij de certificerende instelling ook op het bedrijf komt, met de mensen praat, en dossiers onderzoekt.'

En dat was bij jullie dik voor elkaar?

'Inderdaad. Door schade en schande wijs geworden overigens, hoor. In ons bedrijf zit gewoon een sterke drive op alle niveaus om mensen goed te laten functioneren. Maar iedereen is weer anders. We kwamen er bijvoorbeeld al snel achter dat je dove mensen beter geen glas moet laten zetten. Als je namelijk een zware ruit aan het plaatsen bent is het van essentieel belang

'Van leerlinge verwacht je ook geen t

dat je elkaar mondeling instructies kan geven. Dat gaat dus niet. Ook hebben we gemerkt dat het van belang is dat in ieder geval de voorman van de situatie van de werknemer op de hoogte is. Dan be-

kan zitt
ding' d
werkpla
stantie j
verkeer
sociale v
daarna :
dat sche

Veel werl

'Kijk, el
iets. Nie
ons bedi
doen is
dure: ee
ming en
iedereer
van on:
mensen
beidsm
voor de
voorkon

Maar nie
minder p

'Ook da
verwach
Het is, o
de direc
een coll
niet zo c
tie lever
cepteerd
geleidin
aan wel
mand v
ook, inc
beetje v
dat de r
waardig

Veel onde
alle heisa

'Die reac
Mensen
veel ro
neemt. l
woon m
heel vee
de mens

den zo'n
heid om
te bouw
een eige
om mee
ook daa