

## *De Verbinding draait op dove medewerkers*

# ‘Wij zijn geen sociale werkplaats en moeten

In juni startte in Groningen De Verbinding officieel. Deze producent van dakkapellen, kozijnen en schuifpuien draait op dove medewerkers. Vier maanden later is een aantal hobbels genomen en de productie flink op gang. Maar het kan beter, meent de horende directeur Piet van Burik. ‘Wij zijn geen sociale werkplaats en moeten de concurrentie verslaan op kwaliteit.’

Voor zeven uur 's ochtends druppelen de eerste medewerkers binnen. Ze zoeken een stoel in de kantine en pakken een kop koffie. Klokslag zeven uur begint het journaal met gebarentolk en de groep bekijkt het nieuws. Daarna zoekt iedereen zijn werkplek op en beginnen machines te brullen. Directeur Piet van Burik is redelijk tevreden. Hij geeft aan dat de productie afgelopen maanden niet liep zoals hij had gehoopt. ‘We zouden starten met kunststof en houten kozijnen, maar half juni werd een grote order kunststof omgezet naar aluminium. Dit betekende een extra productielijn en een aantal medewerkers moest opgeleid worden in het werken met aluminium.’ Daarnaast waren er nog een paar andere problemen. Enthousiast vertelt hij echter over zijn producten en medewerkers. Uit zijn verhaal zou je niet opmaken dat hij leiding geeft aan enkel dove medewerkers.

### **Kwaliteit**

‘Er werken hier vakmensen. Dat wordt bevestigd door monteurs die onze dakkapellen installeren. Die zijn heel positief. Alles past! En dat moet ook’, vervolgt Van Burik. ‘We zijn geen sociale werkplaats. Onze mensen mankeren verder niets, maar als je geen goede kwaliteit levert dan bevestig je het vooroordeel dat doven niet in staat zijn om goede dingen te maken. Bovendien hebben we te maken met veel concurrentie. Als we het niet goed doen, liggen we eruit. Zo werkt het nu eenmaal’, constateert hij nuchter.

Ondanks de goede kwaliteit is Van Burik nog niet tevreden. ‘Het rendement moet omhoog. Momenteel zijn we nog niet kostendekkend.’ Hij geeft aan hoge eisen aan zijn medewerkers te stellen. ‘Ik ga met mijn dove medewerkers om zoals ik met anderen omga. Als mensen niet functioneren, heeft dat consequenties. Dat is eerlijk.’

### **Doven uitgangspunt**

In tegenstelling tot veel andere bedrijven is niet het product, maar zijn de dove medewerkers uitgangspunt.

Foto: Sijl Schaeap, Handtheater



‘Hiermee bedoel ik dat wij zijn gestart om doven aan het werk te helpen. Het product stond niet centraal. Wij hadden echter ook een ander product kunnen kiezen.’

Graag wil Van Burik uitbreiden. ‘Niet een grotere fabriek. Ik vind 25 mensen het maximum. Ik wil echter het werk naar doven toebrengen. Daarnaast zou ik ook iets willen opzetten dat aantrekkelijker is voor vrouwen.’ Hij sluit niet uit dat komende jaren elders ook fabrieken voor doven worden gestart.

Dat aparte fabrieken participatie van doven in de maatschappij in de weg zou staan, gelooft de directeur niet. ‘In het begin was er kritiek, maar ik geloof niet zo in of-of denken. Voor een groep doven is dit een mooi concept, anderen draaien prima mee in horende bedrijven. Waarom zou beiden niet kunnen? De meeste mensen die hier

# de concurrentie verslaan op kwaliteit'



De volgende dag bleef deze jongen thuis. Ik realiseerde me toen dat ik het fout had aangepakt.' De directeur gebruikt dit voorbeeld om aan te geven dat hij behoefte heeft aan een begeleider die vertelt hoe hij moet communiceren met doven, die weet hoe de dovencultuur in elkaar zit en hoe hij procesmatig moet werken met doven. 'De huidige begeleiding is gericht op individuele doven en gaat vooral over communicatie en allerlei zaken die niet inhoudelijk met het werk te maken hebben. Ik mis echter specifieke begeleiding voor dit bedrijf. Bovendien zou ik graag zien dat begeleiders meer technische kennis hebben. Ik geloof dat ik erg geholpen zou zijn met een technicus die de gebarentaal beheerst als jobcoach.'

Daarnaast merk ik ook dat veel doven erg beschermd zijn opgeleid. 'Stop met vertroetelen en doe niet alles voor ze', zegt Van Burik stellig. 'Leer ze wat een goede werkhouding is, geef ze meer verantwoordelijkheid en laat ze zien waar hun kracht zit. Dat doven vastlopen in hun werk heeft niet alleen te maken met hun doofheid, maar vooral ook met hun afhankelijke houding die horenden ze hebben aangeleerd.'

PETER VAN VEEN

werken, kwamen in hun oude situatie niet tot hun recht. Hier laten ze zien dat ze heel wat waard zijn. Wij vissen met ons bedrijf echt niet in de vijver van dove mensen die het in andere bedrijven goed doen. Hier werken mensen die thuis zaten of misschien aan de slag zouden kunnen bij een sociale werkplaats. Het is toch zonde om dit talent niet te gebruiken.' Als voorbeeld noemt hij één van zijn stagiaires. 'Deze jongen heeft op vijf plaatsen stage gelopen. Vijf keer ging het mis. Hier doet hij het prima. Zo nodig wordt hij gecorrigeerd door zijn dove collega's.'

## Begeleiding moet beter

Onlangs verzaagde een van de medewerkers een paar dure profielen. 'Ik was boos', erkent Van Burik. 'Dit kost veel geld en ik heb duidelijk gemaakt dat dit niet zo kan.'

## De Verbinding

Op 1 en 2 juni 2007 is De Verbinding officieel geopend. De maanden ervoor is proef gedraaid en zijn dove medewerkers geworven. Het initiatief is afkomstig van Toine van Bijsterveldt en Cora de Jonge. Zij hebben twee kinderen van wie de oudste doof is. Zij zagen dat dove mensen moeilijk aan het werk kwamen en als ze een baan hadden vaak vast liepen in de horende werkomgeving. Zo ontstond het idee een fabriek op te zetten voor doven. Ze benaderden verschillende mensen met hun idee, waaronder Schipper Kozijnen. Deze grote producent van onder andere kozijnen in Opmeer zag wel wat in samenwerking en stelde zich garant voor de eerste 10 duizend productie-uren. Daarna werden financiers gezocht. Stichting Vrienden van Effatha, Noordelijke Ontwikkelingsmaatschappij, Start Foundation en de Triodosbank zorgden voor het geleende kapitaal.

Voor meer informatie: [www.deverbindingbv.nl](http://www.deverbindingbv.nl).