

De Brug in Mortsel, een verhaal apart

De Brug vzw is een maatwerkbedrijf, gevestigd in Mortsel, dat zich inzet om werk te verschaffen aan personen met een psychische handicap in herstel, personen met een verstandelijke beperking en personen met epilepsie. Momenteel zijn er ongeveer 350 mensen tewerkgesteld. Wie dacht dat De Brug als voormalige beschutte werkplaats enkel eenvoudige en repetitieve arbeid aanbiedt, heeft het mis. De Brug maakt exclusieve producten voor verschillende sectoren die elders niet worden gemaakt. Ook in de administratie worden bijna de helft van de functies ingevuld door werknemers met een arbeidsbeperking. We hadden een babbel met algemeen directeur Marc De Preter (foto hiernaast).



SHA: Dag Marc, kan je het bedrijf even voorstellen?

De Brug werd opgericht in 1971 en in 1973 gingen we daadwerkelijk van start. Dus dit jaar hebben we onze 45^{ste} verjaardag gevierd. We zijn gestart met 15 werknemers en 2 begeleiders en door de jaren heen zijn er verschillende uitbreidingen geweest. Ook in de komende jaren zal er nog uitgebreid en gerenoveerd worden. In totaal werken er bij ons een 350-tal mensen, waarvan een 270-tal als doelgroepwerknemers en een 80-tal in het kader. Zo'n 40 à 50 % heeft een psychiatrische problematiek –wij zijn gegroeid vanuit de psychiatrie-, 40% heeft een verstandelijke beperking en zo'n 10% een fysieke beperking. Bij ons werken ook mensen met een erkenning om te werken in een beschutte werkplaats als kaderpersoneel. Dit is ook een bewuste keuze en atypisch in de wereld van de beschutte werkplaatsen.



SHA: Op welke manier?

Bijna de helft van onze mensen in de administratie heeft een arbeidsbeperking. We willen geen "ivoren toren"-gevoel binnen ons kader, in die zin dat de mensen die op de administratie werken echt wel weten wat het is om met mensen met een arbeidshandicap te werken.

SHA: Welke grote verschillen in jobinhoud heeft De Brug in vergelijking met andere werkplaatsen?

Wat wij niet hebben zijn een drukkerij, een groendienst en we doen ook niet aan enclavewerking (doelgroepwerknemers in een ander bedrijf laten werken).



Dit is een doordachte keuze. Persoonlijk heb ik niets tegen enclavewerking als dit gebeurt in de heel nabije omgeving. We willen niet dat onze werknemers elke dag zo'n 20 à 30 kilometer naar elders moeten verplaatst worden om in een extern bedrijf te gaan werken. Vroeger was het zo dat bedrijven in de logistiek hun producten naar de beschutte werkplaatsen brachten, maar nu houden zij hun producten intern en verwachten zij dat het werkvolk naar hen komt. Voor onze mensen is dit niet goed want voor onze werknemers is het werken op onze eigen vestiging een beetje als een thuis. Ze hebben hier hun vrienden en de werkvloer is een vertrouwde omgeving. De mensen 's morgens op een bus zetten en 's avonds terug op de werkplaats afzetten is zeker geen meerwaarde voor hen. Ze missen dan een heel deel van hun sociale contacten en voor ons als bedrijf is dit toch wel heel belangrijk. Voor onze werknemers met een psychiatrische problematiek is het ook heel belangrijk dat zorg heel laagdrempelig en onmiddellijk kan geboden worden. Van onze begeleiding wordt verwacht dat ze dit kunnen bieden. We hebben ook een heel uitgebreide sociale dienst. Bij enclavewerking is dit praktisch niet mogelijk.

SHA: Door geen enclavewerking te doen behouden jullie je technische know-how?

Klopt. Bij enclavewerking moet je werken met de technologie die de externe werkgever-klant heeft. Door de diverse activiteiten in ons bedrijf zelf, zijn we verplicht om de markt in het oog te houden wat betreft machines en technologie. Kijken welke machines er zijn en wat de mogelijkheden zijn, de tekortkomingen, ... Op onze metaalafdeling zijn we heel sterk op vlak van R & D, Research and Development. Zo worden er bij ons zaken gemaakt die men nergens anders maakt, zoals onder andere zaken voor de verwarming van terrassen, een afdeling waterbehandelingstoestellen, een

afdeling elektronica, separatie-technologieën voor de chemische sector,.... We doen ook een beetje het omgekeerde van enclavewerking. De know-how en technologie houden we in onze eigen vestiging en externe werkgevers-klienten hebben de mogelijkheid om op onze terreinen een kantoor te huren om zo van dicht bij het productieproces te volgen.

SHA: Jullie maken exclusieve producten die nergens anders worden gemaakt en waarvoor speciale machines voor gemaakt moeten worden. Hoe worden doelgroepwerknemers hiervoor klaargestoomd?

We besteden heel veel aandacht en tijd aan opleiding op de werkvloer. Uiteraard bekijken we eerste welke vooropleiding en ervaring de doelgroepmedewerker heeft. Sommige mensen met een psychiatrische problematiek kunnen op de gewone arbeidsmarkt al heel wat relevante ervaring hebben opgedaan. Voor mensen met een BuSO-opleiding OV2 (opleiding gericht op tewerkstelling in een beschutte werkplaats) ligt dat anders. Het is dan aan de afdeling om de job in kleine stukjes te verdelen en deze deeltaken aan te leren. Kijken waarin iemand goed is en wat wij die persoon kunnen aanbieden. Bijvoorbeeld in de elektronica begint dat met iemand aan een stripmachine op een elektronische draad een connector leren plaatsen, daarna bijvoorbeeld routings leren maken, Beginnen met eenvoudige zaken en daarop verder bouwen. Zo wordt het takenpakket uitgebreid. Alles wordt bekeken binnen de eigen afdeling en volgens ieders mogelijkheden. Soms maken we gebruik van een GIBO (gespecialiseerde individuele opleiding op de werkvloer) voor jobs binnen de administratie, maar voor de productie aan te leren, werken we eerst met tijdelijke contracten om de mensen op te leiden.

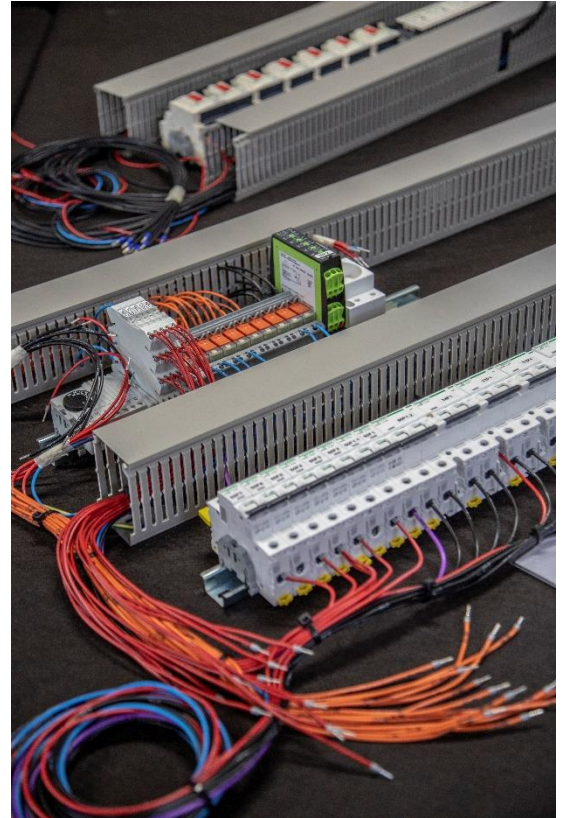


SHA: De “klassieke beschutte werkplaatsen”, een verhaal van nu?

We profileren ons als een “gewoon” bedrijf. De tijd dat je opdrachten en klanten kon krijgen door het caritas-verhaal dat rond de beschutte werkplaatsen hing, is al meer dan 15 jaar voorbij. De huidige klanten zijn allemaal professionele spelers op verschillende markten en zij doen beroep op onze expertise en know-how.

SHA: Doorstroming naar de gewone arbeidsmarkt?

Dit is een verhaal van de huidige regering maar ook van regeringen uit het verleden. Mensen die kunnen doorstromen, dat zijn ook de betere werknemers bij ons. En de sterkeren bij ons die zorgen er ook voor dat de zwakkeren bij ons kunnen blijven werken. Het idee van de overheid is altijd dat de sterkeren moeten doorstromen naar het normaal economisch circuit...In theorie, een goed idee, maar in de praktijk ligt dit wel wat anders. De sterkeren staan bij ons aan de top van het bedrijf en hebben gevoel dat ze echt iets waard zijn, dat ze kunnen opklimmen in het bedrijf en hiervoor de kansen krijgen. Als zij (terug) naar het normaal economisch circuit gaan, dan starten zij terug helemaal aan het begin van de ladder en hebben ze weinig kans om op te klimmen. En ook het zorgnet dat De Brug biedt, valt dan weg, waardoor de kans op herval omwille van psychiatrische problematiek, vergroot. Je ziet ook maar zelden doorstromingen van doelgroepwerknemers die via enclavewerking in een gewoon bedrijf aan de slag zijn.



SHA: Dank je wel voor je tijd, Marc. Dus kort samengevat, werknemers opleiden in hoogtechnologische jobs, het kan, door te investeren in opleiding op maat op de werkvloer en in deeltaken, rekening houdend met iemands vooropleiding, ervaring en interesse.

Video's en andere info:

Filmpje Afdeling Waterbehandeling

Filmpje Afdeling Elektronica

Filmpje Afdeling Metaal

Filmpje Afdeling Spuiterij

Filmpje Afdeling Hout

ALGEMENE GEGEVENS:

De Brug vzw
Waesdonckstraat 1
2640 Mortsel
België

Tel : +32 (0)3 449.39.50
Fax : +32 (0)3 440.39.67
www.debrug.be