



DCW

MAAKT WERK VAN

PERSOONLIJKE

ONTWIKKELING

Al meer dan 50 jaar biedt DCW, het sociaal ontwikkelbedrijf van de gemeente Enschede, werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De ruim 450 medewerkers doen voor klanten in binnen- en buitenland werkzaamheden op het gebied van verpakken, assembleren, textiel, groen, techniek en innovatie, creatieve producten, logistiek en sinds kort ook horeca en houtbewerking. Zo is er voor iedereen een grote diversiteit aan werk dat aansluit bij zijn of haar mogelijkheden en talenten.

'We kijken daarbij naar wat mensen leuk vinden en wat ze graag zouden willen doen', legt directeur Femke Koster uit. 'Onze medewerkers zijn heel divers, jong en oud, met verschillende niveaus en verschillende beperkingen. Zo hebben we medewerkers met

fysieke beperkingen, die bijvoorbeeld blind zijn of maar één hand kunnen gebruiken en medewerkers met mentale beperkingen, zoals vormen van autisme of een niet-aangeboren hersenletsel. Soms ontdekken medewerkers nieuwe talenten, puur doordat zij de kans krijgen om ook ander soort werk te doen. Want als je nooit wat anders uitprobeert, weet je ook niet of je daar goed in bent.'

Van Minecraft naar Cobots

Een mooi voorbeeld zijn de jongens en meiden van de nieuwe afdeling Techniek en Innovatie. De meesten van hen hadden geen ervaring met programmeren of technisch tekenen, maar hadden wel ervaring met spelletjes spelen zoals Minecraft en Candy Crush. Door aan te sluiten bij een interesse en ruimte te geven om

te leren hebben deze medewerkers een ongelooflijke persoonlijke groei doorgemaakt. Via tutorials op YouTube leerden ze hoe je met een technisch tekenprogramma werkt en nu ontwerpen ze hulpmiddelen voor hun collega's, die ze daarna zelf printen met de 3D printer. Afgelopen jaar hebben zij zelfs onderdelen voor een eigen Cobot (eenarmige robot) met de 3D printer geprint en in elkaar gezet. En dan te bedenken dat dit jongeren waren die veelal uitgevallen zijn op school... Zo mooi om die ontwikkeling te zien!'

Veel ontwikkelmogelijkheden

'Bij DCW geloven we dat er voor iedereen mogelijkheden zijn voor passend werk. Wij richten ons op die mogelijkheden. We doen dit door mensen aangepast werk te bieden en te ondersteunen bij hun persoonlijke ontwikkeling. Voor het laatste bieden we vanuit DCW een heel pakket aan mogelijkheden. Bijvoorbeeld cursussen waarmee medewerkers hun digitale vaardigheden kunnen ontwikkelen. Handig bijvoorbeeld voor het aanvragen van een DigiD of om bankzaken digitaal te kunnen doen. Of trainingen op het gebied van assertiviteit, financieel fit, pensioen in zicht, prettig samenwerken, Nederlandse les, stoppen met roken en leefstijl. En natuurlijk zijn er ook



◀ Femke Koster bij de zelfgemaakte cobot.



◀ 'Bitterballen maken' workshop met topchef Emiel Kwekkeboom.

Eigen bitterballen

Een van de nieuwste ontwikkelingen bij DCW is de afdeling horeca. Medewerkers van de afdelingen konden aangeven wie er interesse had om horecawerkzaamheden te doen. Begin 2024 kregen zij een workshop 'bitterballen maken' van topchef Emiel Kwekkeboom van restaurant Joann in Enschede. Hij leerde ze hoe ze twee soorten bitterballen moesten maken: een rundvlees en eentje met de door DCW, op koffiedik, gekweekte oesterzwammen. 'Die speciale bitterballen hebben we laatst gepresenteerd tijdens de raadsvergadering van Enschede. Voor de medewerkers een bijzondere ervaring, waar ze alleen maar enthousiaster van werden. En dat komt goed uit, want er zijn al veel bestellingen voor deze bitterballen.'

Gezien en gewaardeerd

Het enthousiasme van de medewerkers én de kwaliteit van het werk valt ook de klanten op. 'We krijgen mooie nieuwe opdrachten binnen van klanten en ook veel complimenten. En dat is natuurlijk weer super voor onze medewerkers om te horen. Dat hun werk gezien en gewaardeerd wordt. En daar zijn we met zijn allen heel trots op!' ■

verplichte trainingen voor het uitoefenen van een functie, zoals heftruck, reachtruck, EPT, VCA, bosmaaien, gewasbescherming, e.d. En met de uitbreiding van de nieuwe werksoorten zullen er ook wel nieuwe trainingen bijkomen. Ook dat blijft in ontwikkeling.'

Aansluiten bij wensen

'Omdat we persoonlijke groei belangrijk vinden, houden we jaarlijks een dialooggesprek met alle medewerkers. Hierin geven medewerkers aan wat ze graag zouden willen doen en wat hun eigen ontwikkeldoel is. Zo gaven diverse medewerkers van de afdeling textiel aan dat ze graag meer naaivaardigheden zouden willen leren. Bijvoorbeeld hoe je een rits inzet of hoe je een broek inneemt. In samenwerking met het ROC van Twente hebben we textielcursussen gegeven, voor beginners en gevorderden. Deze waren zo'n succes dat er een vervolg is gekomen. Daarnaast is er een naaiclub gestart, waarbij medewerkers na werktijd hun eigen kleding herstellen of zelfs ontwerpen. Heel mooi om te zien hoe trots ze op het resultaat zijn én hoe andere mensen onder de indruk zijn.'

Altijd in ontwikkeling

Niet alleen de medewerkers, maar ook DCW blijft zichzelf ontwikkelen. 'Wij zijn een lerende organisatie. We kijken goed waar de markt behoefte aan heeft en wat goed bij onze medewerkers zou passen. In samenwerking met scholen en ondernemers in de stad hebben we leerlijnen ontwikkeld. Bijvoorbeeld op het gebied van schoonmaak en horeca. Zo worden medewerkers van DCW opgeleid tot schoonmaker bij Vue bioscopen. Een win-win-oplossing. Voor Vue een oplossing voor het tekort aan schoonmakers en voor de medewerkers een kans om nieuwe talenten te ontdekken.' Een uitkomst voor bijvoorbeeld medewerker Jeffrey. Hij maakt 's ochtends schoon bij Vue en 's middag werkt hij bij DCW. 'Als ik met vrienden naar de film ga, ben ik trots op hoe schoon het is. Ik heb echt eer van mijn werk.'

