



Gelijkwaardig samenwerken begint met open dialoog

In de installatiebranche liggen veel kansen om diversiteit en inclusie verder te versterken. Duurzaam werkgeverschap draait vooral om het naar boven halen van het talent en potentieel van mensen. Als collega's zich veilig, gewaardeerd en gelijkwaardig voelen, kunnen zij zich ontwikkelen en tot bloei komen. Maar hoe creëer je een werkomgeving waarin iedereen écht zichzelf mag zijn en waarin verschillen juist voor verbinding zorgen?

Inclusie begint niet met regenboogvlaggen en slogans, maar met het erkennen van verschillen, benadrukt Marleen Breman, verantwoordelijk voor Social Impact & Inclusie bij Breman Installatiegroep. “We hebben geleerd dat inclusie soms ook exclusie betekent. Als je één groep extra aandacht geeft, kan een andere zich buitengesloten voelen. Daarom richten wij ons nu op het faciliteren van een open dialoog waarin iedereen gehoord wordt.”



Marleen Breman,
Verantwoordelijk voor Social Impact & Inclusie, Breman Installatiegroep

Coming-out als katalysator

Een belangrijk keerpunt kwam toen monteur Patrick openlijk uitkwam voor zijn seksuele oriëntatie en meer zichtbaarheid voor acceptatie binnen het bedrijf voorstelde. Hoewel dit werd toegejuicht, leidde het gebruik van de regenboogvlag tot terughoudende reacties van sommige collega's vanwege hun geloofsovertuiging. “We ontdekten hoe gevoelig thema's rondom diversiteit en inclusie kunnen liggen. Daarom is het zo belangrijk om

altijd de dialoog aan te blijven gaan en niemand uit te sluiten. Uiteindelijk gaat het om elkaar aan te kijken als mensen en zo verbinding te maken. Niet dat je ineens beste vrienden wordt of het altijd eens bent, maar dat je de mens achter de overtuigingen ziet.”

“*Inclusie begint niet met een vlag, maar met een gesprek*”

Vanuit deze ervaring ontstond het platform ‘Breman voor Iedereen’. Dit is een afdelingsoverstijgend platform dat diversiteit en inclusie breder trekt dan veel mensen misschien verwachten. Het gaat om inclusie in de breedste zin: van collega's met fysieke of mentale beperkingen tot laaggeletterdheid en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals vluchtelingen en statushouders. Het betekent ook praktische oplossingen zoals een lift voor rolstoelgebruikers of automatische ondertiteling bij presentaties voor slechthorende collega's. “Wees jezelf, respecteer de ander. Dat is waar Breman voor Iedereen over gaat.”

Sterke sociale traditie

De Breman Installatiegroep bouwt voort op een sterke sociale traditie uit de jaren '70. Destijds besloot het bedrijf al om de winst te delen met collega's, die ook meer te zeggen kregen binnen het bedrijf. “Onze

wortels liggen in het rentmeesterschap en gelijkwaardigheid. Dit betekent goed zorgen voor elkaar en ervoor zorgen dat het bedrijf en de aarde goed worden achtergelaten voor volgende generaties.” Deze ideeën hebben geleid tot concrete acties binnen het bedrijf, zoals het bieden van werk aan mensen die anders moeilijk aan een baan zouden komen.

Zo werd in de jaren tachtig bijvoorbeeld een speciale vestiging opgericht voor collega's met een fysieke of cognitieve beperking, lang voordat dit gangbaar werd. Het bedrijf probeert ook tijdens moeilijke tijden zoveel mogelijk banen te behouden en zoekt actief naar herplaatsingsmogelijkheden. Daarnaast investeert Breman jaarlijks vijf miljoen zodat alle 1600 collega's hun woningen kunnen verduurzamen. “We weten dat niet iedereen dit zelf kan betalen”, zegt Breman. “Zo zorgen we op een praktische manier voor elkaar en dragen we bij aan een betere toekomst. Het gaat voor ons echt om bezieling en aanjagen. Het is moeilijk en complex, maar juist door samen te werken maken we het verschil.”

Nieuwe stappen en uitdagingen

Nu zet het bedrijf nieuwe stappen door samen te werken met het Werkgeverscollectief Statushouders regio Zwolle om statushouders werkplekken en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden, en met Women Inc. en onder andere TNO om genderbalans te stimuleren, zowel binnen het bedrijf als in de bredere maatschappij. Daarnaast wisselt Breman

met Refugee Talent Hub actief kennis en ervaringen uit via praktische vlogs om zo andere bedrijven te inspireren. Het bedrijf staat altijd open voor samenwerkingen met andere organisaties, en verwelkomt contactverzoeken hierover.

De grootste uitdaging blijft echter het meenemen van alle collega's in het inclusieverhaal, vooral in meer homogene regio's. “We willen diversiteit bespreekbaar maken zonder beladen termen te gebruiken. Laat mensen vooral voelen waar je voor staat met praktische acties. Zoals de CEO die zelf een ongebruikte ruimte opruimt zodat een moslimcollega rustig kan bidden. Juist kleine gebaren maken het verschil.”

“*Wacht niet tot je een diversiteitsheld bent. Begin gewoon*”

Diversiteit maakt integraal deel uit van de cultuur bij Breman. “Ieder mens is niet gelijk, we zijn uniek. We hebben allemaal eigen talenten, maar we zijn wel gelijkwaardig. Of je nu CEO bent of monteur, als mens willen we gewoon dat je hier als jezelf komt.” Door vanuit gelijkwaardigheid te werken aan diversiteit, creëert Breman een bedrijfscultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich veilig en thuis voelt. “Iedere organisatie kan beginnen met kleine, praktische stappen”, zegt Breman. “Dus wacht niet tot je een diversiteitsheld bent. Begin klein, maar blijf actief het gesprek voeren. Zo zorg je voor een veilige werkplek waar collega's zich écht thuis voelen.”