VNO NCW BRABANT ZEELAND

NLwerktaanwerk

Onder-nemers & Arbeids markt

5 voorbeelden in Brabant en Zeeland

Onder-nemers & Arbeids markt

5 voorbeelden in Brabant en Zeeland

‘Als werkgeversvereniging zetten wij ons netwerk in om ondernemers verder te helpen. We leggen verbindingen en delen goede voorbeelden van andere bedrijven. Daarnaast zijn we spreekbuis en bruggenbouwer naar regionale overheden. Ondernemers hoeven niet voor elk probleem zelf een oplossing te vinden, er gebeurt al zoveel!’

Anne Deelen,
VNO-NCW Brabant Zeeland

Voorwoord

‘We helpen ondernemers met vragen over personeel en arbeidsmarkt’

Een mondiale epidemie, oorlog, energiecrisis, inflatie en voortdurende personeelstekorten. De arbeidsmarkt is op verschillende terreinen onvoorspelbaar geworden. Niet vreemd dat veel bedrijven uitdagingen hebben met hun personeelsbeleid. Een belangrijke reden om als werkgeversvereniging bedrijven in deze regio verder te helpen met hun vragen. ‘Hoe vervul ik vacatures ondanks de personeelstekorten?’ of ‘Onder welke voorwaarden kan ik tijdelijk werknemers in- of uitlenen?’ en ‘Wie kan mij helpen met het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking?’

VNO-NCW Brabant Zeeland helpt ondernemers verder. Via Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! (een initiatief van VNO-NCW en MKB-Nederland) zijn wij aan de slag met landelijke arbeidsmarktprojecten die regionaal uitvoering krijgen.

Zo loopt sinds 2015 het initiatief ‘Op naar de 100.000 banen’ waarbij wij werkgevers informeren over - en enthousiasmeren voor - het aannemen van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door samen op te trekken zijn er landelijk al ruim 65.000 banen gerealiseerd, en dat inspireert! En sinds 2021 hebben we in het project NLwerktaanwerk honderden ondernemers gesproken en verder geholpen met hun vragen over instroom, doorstroom en uitstroom van personeel en het anders organiseren van werk. Bijvoorbeeld door hen te wijzen op publieke dienstverlening, lopende initiatieven of in contact te brengen met andere ondernemers.

In deze bundel leest u vijf interviews met ondernemers over hoe zij aan de slag zijn gegaan met hun uitdagingen. Vijf voorbeelden van de duizenden ondernemers die proactief naar oplossingen zoeken op de arbeidsmarkt en die wij tegenkomen in ons dagelijks werk als vereniging. We hopen dat het u inspireert in uw eigen dagelijkse praktijk. En heeft u behoefte om daar eens over door te praten? Onze regisseurs NLwerktaanwerk staan voor u klaar. In deze bundel leest u wat hen raakt in hun contacten met ondernemers. Ze komen graag naar u toe!

Anne Deelen
Belangenbehartiger Arbeidsmarkt en Onderwijs VNO-NCW Brabant Zeeland

Martine Schuijer
Directeur Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk!

‘Nog niet zolang geleden bestonden vacatures uit zoveel wensen en eisen, dat ik me niet kon voorstellen dat deze mensen op de arbeidsmarkt te vinden waren. Nu zien we een andere tendens: flexibiliteit, autonomie en werving op basis van competenties in plaats van diploma’s. Anders kijken naar potentieel talent is ons advies, en we helpen graag om dat vorm te geven.’

Martine Schuijer,
Stichting NLoM!

Inhoud in beeld

Inhoudsopgave

Voorwoord
'We helpen ondernemers met vragen over personeel en arbeidsmarkt' 4

Regisseurs NLwerktaanwerk aan het woord 8
Chantal de Jonge | Peter Laming | Maurice Manders

'Mensen behouden? Innoveer!' 12
Eveline de Bont | Elkerliek ziekenhuis

'Ik wil niet met lood in de schoenen naar mijn werk' 16
Koen Bakker | Restaurant Hooihuis

'Investeer in mensen met autisme' 20
Jean-Paul Kuijpers | Betacompany

'Omarm de mogelijkheden naast de beperking' 24
René van Liesdonk | Bikkelz

Zeeuwse bedrijven en scholen worden vrienden 28
Vrienden van Elektro- en Installatietechniek

Colofon 34

‘Er zijn meer mogelijkheden dan je denkt’

Chantal de Jonge

Zeeuwse werkgevers zien inmiddels wel in dat de krapte op de arbeidsmarkt een structureel probleem is. Zij die anders durven kijken naar hun functies en vereisten, kunnen echter vaak nog wel de stappen zetten die nodig zijn.

Het is goed om te horen dat steeds vaker nieuwe oplossingen worden ingezet om bestaande medewerkers vitaal te houden. Van budgetcoaches tot en met bedrijfsfysiotherapie. Helaas zien ondernemers door de bomen het bos niet altijd: het aanbod van ondersteuning vanuit de publieke sector is versnipperd. Waar mogelijk breng ik ondernemers als regisseur daarom gericht in contact met instanties die oplossingen bieden. Als ‘bruggenbouwers’ doen we dit graag, want er zijn meer mogelijkheden dan je denkt. Bijvoorbeeld bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of het bijscholen van bestaande medewerkers.

De personeelstekorten bemoeilijken transities, zoals de verduurzamingsopgave. Het delen van inspirerende ervaringen van andere ondernemers kan dan helpen om met een andere bril naar je eigen HR-issues te kijken. Bijvoorbeeld via Social Return on Investment. Hierin geeft de aanbiedende partij aan hoe zij het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aanpakken. Maar ook het vinden van voldoende mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is ingewikkeld. Een teken aan de wand.

‘Bedrijven maken steeds professioneler werk van personeelsbeleid’

Maurice Manders

Als regisseur NLwerktaanwerk ben ik bij vele tientallen bedrijven geweest. Groot, klein, in veel verschillende branches, met veel verschillende verhalen. Ondernemers hebben grote problemen met personeel vinden op korte termijn en ze maken zich (grote) zorgen over de lange termijn. Er worden te weinig nieuwe werknemers opgeleid, en: werknemers zijn er al vaak veel te weinig. Ook zorgen een veranderende kijk op werk- en privébalans bij (toekomstige) werknemers en een vergrijzend personeelsbestand voor uitdagingen. Voor ondernemers is het prettig om dit verhaal een keer kwijt te kunnen, waarna ik mogelijke oplossingen kan spiegelen die elders al uitgeprobeerd zijn. Dit geeft soms ideeën voor de korte termijn, maar zeker ook input voor de plannen op lange termijn.

De Banenafspraak is veelal bekend bij bedrijven, maar niet altijd top of mind. Sommige bedrijven zijn er heel actief mee (soms zonder zich te beseffen), anderen laten het meer op zijn beloop. Het is in ieder geval goed om te zien dat bedrijven steeds meer en professioneler werk maken van personeelsbeleid. Zowel om personeel te krijgen als om personeel te behouden. Én er wordt nu daadwerkelijk gekeken naar échte oplossingen zoals automatiseren, digitaliseren en mechaniseren. Dat heeft de toekomst.

‘Besef dat economische én sociaal-maatschappelijke toegevoegde waarden prima samen gaan’

Peter Laming

In mijn gesprekken met werkgevers als regisseur NLwerktaanwerk heb ik enerzijds ervaren dat er knelpunten zijn vanuit de bestaande arbeidsmarktinfrastructuur. Met name als gevolg van veel aparte loketten. Anderzijds heb ik gezien dat er zó veel mooie voorbeelden zijn die werken in de uitvoeringspraktijk door creatief (om)denken, proactief ondernemerschap en het opzoeken van onderlinge samenwerking. Deze ‘good practices’ delen we graag om zo andere werkgevers te inspireren en op weg te helpen.

Het is goed en leuk om van werkgevers terug te krijgen dat de gevoerde gesprekken hebben geleid tot andere denkwijzen en nieuwe alternatieve looplijnen in hun zoektocht naar mogelijke oplossingen in een steeds krapper wordende en onzekere arbeidsmarkt. Vanuit de persoonlijke verhalen merk ik dat het besef groeit dat economische én sociaal-maatschappelijke toegevoegde waarden prima samen gaan als je anders kijkt naar tot nu onbenutte werkzoekenden, waaronder mensen die vallen onder de Banenafspraak.

Als knelpunten vanuit bestaande arbeidsmarktstructuren ervaren ondernemers dat (overheids)regels nog te vaak het beoogde doel in de weg zitten en dat de huidige opleidingsstructuur niet goed aansluit bij de vraag in de markt. Daarom besteden we vanuit onze vereniging aandacht aan arbeidsmarktvraagstukken in brede zin, zowel in de landelijke lobby als in de regionale uitvoeringspraktijk. Samenwerken aan werk werkt en loont.

‘Mensen behouden? Innoveer!’

Eveline de Bont | Voorzitter van de Raad van Bestuur Elkerliek ziekenhuis

De krapte op de arbeidsmarkt en de enorme vraag naar zorg die de komende jaren verwacht wordt, maakt, dat het Elkerliek ziekenhuis anders is gaan kijken naar het werk van de verpleegkundige. Innovaties in werk en opleiding maken het vak aantrekkelijker - en de zorg beter, vertelt Eveline de Bont, voorzitter van de Raad van Bestuur van het ziekenhuis.

Werk aantrekkelijk maken
Innovatie is in de eerste plaats gericht op het behoud van die jonge mensen die al de keuze voor de zorg gemaakt hebben. In het Elkerliek ziekenhuis zijn zorg innovatie kamers ingericht, waar de patiënten uitsluitend door studenten worden verzorgd – onder supervisie, natuurlijk. De patiënten vinden het prima, want zij krijgen uitstekende zorg. En de studenten vinden het fantastisch, want ze mogen nu veel meer. Alle taken komen immers op hen aan. En deze manier van leren doet veel voor de sfeer, zegt De Bont. 'Ze leren elkaar goed kennen en hebben lol samen.'

Autonomie
Eenmaal aan de slag probeert het ziekenhuis die goede sfeer te behouden door te werken met het Lean gedachtegoed, dat mensen zelf aan het stuur zet. Zie je iets wat je niet bevalt? Pak het op. Liggen de spullen die je nodig hebt niet op een handige plek? Dan mag je daar zelf wat aan doen. Zelf roosteren gebeurt al twee jaar. En het ziekenhuis besteedt veel aandacht aan ontwikkeling, vertelt De Bont. 'Door corona is modulair leren ingeburgerd geraakt. Mensen die geen tijd hadden voor een hele opleiding van anderhalf, twee jaar, kunnen een of twee modules volgen en zo toch een stap maken.'

Nieuwe technologie
Technologische innovatie helpt ook om het werk aantrekkelijker te maken voor bestaand personeel, zegt De Bont. Uit onderzoek bleek al dat een betere inzet van de nu al bestaande technologieën voldoende kan zijn om met de bestaande arbeidsmarktkrapte goede zorg te blijven leveren, zowel door het voorkomen van complicaties als door het verlichten van taken.

Zo vroeg het Elkerliek ziekenhuis aan verpleegkundigen, welke taken veel tijd kosten en waar ze beslist geen HBO-V voor hadden hoeven studeren. Iemand wegen was zo'n taak. De Bont legt uit: 'Een patiënt die behoorlijk ziek is moet je tillen. Daarvoor moet je eerst twee collega's erbij vragen. Vervolgens sta je met zijn drieën een kwartier aan een patiënt te sjorren om hem naar de weegschaal en terug in bed te krijgen, zonder vallen. Is dat zinvol? We zijn nu bezig met een experiment met zelf-wegende bedden. Dat is veel comfortabeler voor de patiënt en het scheelt de verpleging een hoop tijd.'

Beter
De zorg wordt er ook beter op, meent De Bont. Een innovatie uit de coronatijd is de plakker die je op je borst plakt en die iemands vitale functies meet en doorstuurt naar een computer. De Bont: 'Om niet voor een bloeddrukmeting en de temperatuur een heel pak en bril en gezichtsmasker aan te hoeven doen zijn we daarmee gaan werken. Maar het blijkt ook veel beter te zijn voor de patiënt. Die hoeft niet meer wakker te worden gemaakt voor de meting. De verpleging krijgt direct een signaal als een patiënt achteruit gaat en kan veel eerder ingrijpen.'
Er gaat niks verloren aan persoonlijk contact, stelt De Bont. Integendeel, de technologie speelt tijd vrij voor dat persoonlijk contact. En het maakt het vak juist aantrekkelijker. De Bont: 'Het vak van verpleegkundige is zeer in ontwikkeling en de jonge mensen die hier werken zien dat ook. Ze vinden het leuk om zich door die nieuwe technieken te laten ondersteunen in hun werk. Het maakt hun vak uitdagender.'

Samenwerking met ondernemers

Ook ondernemers kunnen een rol spelen bij de uitvoering van zorg, en daarmee bijdragen aan het bestrijden van de krapte. De Bont: 'In de VS is het al normaal dat je voor een bloeddrukmeting naar de plaatselijke drogist of supermarkt gaat. Waarom niet hier? Onze oogartsen hebben een samenwerking opgezet met een aantal optometristen in de regio. De wachttijd voor de oogarts is nu vier maanden. Dat komt onder andere omdat een groot deel van patiënten aandoeningen heeft waar ze echt de oogarts niet voor nodig hadden. Een optometrist had dat prima kunnen oplossen.' En dat gebeurt nu. De optometrist doet de metingen en verwijst door, of niet. Alle uitkomsten van de oogmetingen gaan naar de oogarts. Die kijkt of hij het eens is met het oordeel van de optometrist. De kwaliteit van de zorg is dus gegarandeerd. Maar hij hoeft zelf geen tijd meer te steken in de uitvoering van de tests, en zijn wachtlijsten zijn korter. De patiënt hoeft het ziekenhuis niet meer in, hij kan gewoon naar de opticien in zijn dorp en hij is veel sneller geholpen.

‘Ik wil niet met lood in de schoenen naar mijn werk’

Koen Bakker | Eigenaar restaurant Hooihuis

Autonomie en ownership kenmerken de manier waarop horeca-ondernemer Koen Bakker met zijn personeel omgaat. En gezelligheid natuurlijk. ‘Je personeel bepaalt of je bedrijf succesvol is of niet.’

Koen Bakker (49) is sinds 2007 eigenaar van restaurant Hooihuis in Roosendaal. In januari 2021 nam hij aan de overkant van het Hooihuis een pand over waar hij een compleet nieuw concept ontwikkelde na een gigantische verbouwing. Timing is alles, bevestigt Bakker. Terugkijkend benoemt hij vooral de positieve kant: ‘Door de coronasluiting hadden we ruim de tijd voor de verbouwing. En we konden gelukkig onze eigen mensen inzetten voor veel klussen. Ik denk dat het voor mensen niet goed is om thuis te zitten. Ik zie ze liever gerechtjes serveren en biertjes tappen, maar ach, het drukte de kosten van de verbouwing en zo kon ik ze toch aan het werk houden.’

Het tekent hoe Bakker met zijn personeel omgaat: werk maakt gelukkig, het juiste werk in een fijne omgeving maakt nog gelukkiger. ‘Je moet doen wat je leuk vindt, dan word je er goed in. Dat houd ik mijn kinderen voor en dat zeg ik ook tegen mijn werknemers.’

Anders aanpakken

Het inzicht komt voort uit zijn eigen ervaring. ‘Toen ik begon was er een cultuur van: wees dankbaar dat je hier mag werken. Veel uren maken, niet alle uren uitbetaald krijgen, sowieso niet zo veel verdienen en altijd met de feestdagen en ’s avonds werken. Ik dacht: als ik later een eigen bedrijf heb, ga ik het zo niet doen. Ik ga alle gewerkte uren uitbetalen. En als ik er toch alle dagen in de week heen ga, moet dat niet met lood in de schoenen zijn. Het moet gezellig zijn op het werk!’

In de coronajaren ging hij van 110 mensen personeel, terug naar 80. Inmiddels zit hij op 100 medewerkers, waarvan 40 in vaste dienst. Door die omvang kan hij zijn mensen wat flexibiliteit bieden. ‘Mensen met jonge kinderen willen niet meer alle weekends hier staan. En iemand die het even moeilijk heeft, omdat er privé iets speelt, kan ik ook zeggen: joh, ga maar naar huis, en hoe we het doen met de uren, dat zien we later wel.’ Het is een belangrijke reden voor zijn personeel om bij hem te blijven.

Ook dankzij die omvang kan Bakker veel taken uit handen geven. ‘Ik wil ook een leven!’ grapt Bakker. Maar hij meent het serieus: zijn chef is verantwoordelijk voor de keuken, zijn restaurantmanager is verantwoordelijk voor de vloer en hij bemoeit zich daar niet mee. Zijn mensen krijgen uitgebreid inzicht in de cijfers – ‘ze moeten voelen dat het ook hun bedrijf is’ - en zijn leidinggevenden delen in het financiële resultaat als de targets gehaald zijn.

Werving en behoud

Hoe hij aan zijn personeel komt? Via via. Dat werkt het beste. Ondertussen doet hij al het andere ook. Hij heeft een marketeer in dienst die het bedrijf niet alleen promoot onder gasten maar ook als werkgever. En hij staat op de jaarlijkse bedrijvendagen die scholen en lokale ondernemingen samen organiseren.

Eenmaal binnen is er het warme bad. Het Hooihuis kent een uitgebreid onboarding traject. Iedere nieuwkomer doorloopt een twaalfstappenplan, van de tafelnummering en de menukaart naar klantvriendelijkheid en service. Een mentor legt uit, staat ernaast, geeft het voorbeeld en vinkt iedere stap af. In gemiddeld zes weken is de nieuwkomer volledig geïntegreerd.

Verder zijn er natuurlijk de jaarlijkse personeelsdag, de zaterdagochtend-workshops over wijn of patisserie, en het eigen instagram-account van medewerkers, met de interne grapjes, leuke weetjes en korte interviewtjes. Scholingsmogelijkheden zijn er volop; zoveel, dat het overzicht een beetje zoek geraakt is. Bakker werkt nu aan een website met alle opties, inclusief kosten, en of Hooihuis een deel of de hele cursus betaalt.

Ook bij Bakker staan de toppers niet in drie rijen dik voor de deur te wachten op een baan. Hij wil geen juichverhaal presenteren. Maar hij vaart wel bij de principes waarmee hij zijn onderneming begon: hij investeert in zijn personeel en zijn personeel staat lachend achter de bar. ‘Sterker nog, de leidinggevende moet soms zeggen: Nu effe serieus. Geen theekransjes!’

Werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.

Bakker werkt uit overtuiging met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Die horen bij de maatschappij, en het past bij Bakker’s visie dat je er beter van wordt als je wél werkt. Maar Bakker benadrukt dat hij een onderneming runt, geen liefdadigheidsinstelling. ‘Mijn gasten verwachten een onbezorgd avondje uit, met snelle service en een goede uitleg over de kaart. ‘Wat wij kunnen doen op dit vlak is beperkt.’

Hij heeft twee mannen in zijn klusteam die deels of geheel afgekeurd zijn en die toch vier uur per dag bij hem werken. En hij heeft acht jaar lang iemand in dienst gehad met een arbeidsbeperking. De school waar de jongen op zat had hem benaderd voor een stage. De jongen kon uitstekend zelfstandig een bardienst draaien, zegt Bakker. En op de momenten dat het wat minder ging, kon hij terugvallen op de school. ‘Zo iemand meldt zich wat vaker ziek of hij komt eens te laat of hij zit niet lekker in zijn vel. Het meeste kunnen wij zelf oplossen, horecamedewerkers hebben redelijk wat mensenkennis. En op de momenten dat er wat meer nodig was, gingen we met de begeleider van school om de tafel zitten.’

Werken met mensen met een arbeidsbeperking vindt hij een goede ervaring voor zijn eigen leidinggevenden. ‘Ze moeten extra aandacht geven, heel duidelijk zijn in hun begeleiding en heel goed aangeven waar de grenzen liggen. Een leidinggevende moet altijd ervoor zorgen dat mensen voor hem of haar willen werken. Dat doe je door aandacht te geven, complimentjes, en op zijn tijd corrigeren als dat nodig is. Het is goed als ze dat leren.’

‘Investeer in mensen met autisme’

Jean-Paul Kuijpers | Mede-oprichter Betacompany

Bij Betacompany krijgen mensen met autisme de kans om te groeien naar hun droombaan in de IT. Mede-oprichter Jean-Paul Kuijpers ziet een groot onbenut arbeidspotentieel bij deze doelgroep. ‘Dit is een commercieel verhaal. Je bent knettergek als je duur talent uit het buitenland haalt, terwijl om de hoek geweldige krachten te vinden zijn. Als je tenminste het lef hebt om niet te oordelen over wat mensen niet kunnen.’

Het enorme tekort aan opgeleide vakmensen is door de hele IT-sector in toenemende mate voelbaar. Toen Jean-Paul Kuijpers in 2018 programmeurs zocht voor internetbureau RB-Media richtte hij zijn blik in eerste instantie op het buitenland. ‘Via de universiteit van Kopenhagen haalden we twee jongens naar Nederland, eentje uit Roemenië, de ander uit Letland,’ vertelt Kuijpers. ‘Prima krachten, goed opgeleid voor het werk, met als enige kanttekening dat zij geen Nederlands spraken. Onze processen, overleggen en evaluaties moesten voortaan in het Engels. Het bleek dat onze Nederlandse collega’s dit toch lastig vonden. Evaluaties werden minder en we kwamen tot de conclusie dat dit niet de oplossing voor ons probleem was.’

Schot in de roos
'Gelijktijdig waren wij ook in gesprek met Spectrum Multimedia & IT, een sociale onderneming die een veilige en gestructureerde omgeving biedt aan mensen met autisme om te ontwikkelen op het gebied van Multimedia en IT,' vervolgt Kuijpers. 'De oprichter van Spectrum Multimedia & IT, Bart Kamp, vertelde me over iemand die op dat moment in de bijstand zat bij wie een stoornis op het autistisch spectrum was geconstateerd en waarvan Bart dacht dat hij perfect bij ons zou passen. Het bleek een schot in de roos. Dat kan geen toeval zijn, dachten we. Mensen met autisme passen vaak bij uitstek in de IT-sector. Een obstakel voor hen is echter de reguliere weg naar de arbeidsmarkt, met een sollicitatieproces en bepaalde verwachtingen binnen een team en de werkomgeving. Tussen opleiding en het daadwerkelijke werkveld bestaat een kloof. Om die kloof te dichten hebben de twee bedrijven in 2020 Betacompany opgericht.'

'Mensen met autisme passen vaak bij uitstek in de IT-sector'

Droombaan
Betacompany biedt talenten een traineeship van twee jaar. In die periode leren de werknemers om te gaan met dagritme, regelmaat en doen zij ervaring op voor een reguliere baan in de IT-sector. Het werk betreft echte opdrachten en de talenten hebben te maken met echte klanten, maar binnen een omgeving waarin zij stap voor stap worden begeleid. Halverwege het tweede jaar krijgen ze sollicitatietraining. De laatste stap is het échte solliciteren op hun eigen droombaan. 'Wanneer mensen bij ons binnenkomen hebben ze, vanwege eerdere uitval op werk of school, nauwelijks tot geen zelfvertrouwen. Tijdens het traineeship richten we ons op drie kerngebieden: sociale vaardigheden, arbeidsvaardigheden en technische vaardigheden. In de basis geven we inhoud aan hun weken, waardoor ze hun vaardigheden kunnen ontwikkelen. Wat vooral opvalt is dat zij in die twee jaar een spectaculaire groei doormaken als mens. Het mooiste voorbeeld is een kandidaat die iets meer dan twee jaar geleden bij ons is begonnen. In twee jaar hem ik hem fysiek een ander mens zien worden. Hij is afgevallen, is zijn haar en zijn kleding beter gaan verzorgen en heeft in die periode een vriendin gekregen. Nu heeft hij een reguliere baan en is hij helemaal op z'n plek. Een jongen met een enorm potentieel, die zat te verpieteren. Door hem op zijn talenten in te zetten in een omgeving waar hij in zijn waarde wordt gelaten, komt dat potentieel er eindelijk uit.'

Ongemakkelijk
'Een sollicitatiegesprek met iemand met autisme kan anders gaan dan je van tevoren verwacht. Ik herinner me goed dat ik aan iemand vroeg wat hij in z'n vrije tijd deed. Vervolgens staarde de sollicitant me anderhalve minuut strak aan, zonder iets te zeggen. Uiteindelijk vertelde hij uitgebreid over zijn hobby's en vrijetijdbesteding. Later in het gesprek vroeg ik waarom hij nou zo lang stil bleef. Hij vertelde me dat hij eerst in zijn hoofd de afgelopen weekenden doornam, zodat hij goed en weloverwogen antwoord kon geven. Eigenlijk hartstikke goed natuurlijk dat hij nadacht over de vraag. Maar als je niet weet waar bepaald gedrag vandaan komt, kan dat behoorlijk ongemakkelijke situaties opleveren. Autisme komt in veel verschillende vormen. Sommigen mensen met autisme hebben een sterke hang naar structuur, anderen zien het niet zitten om te lunchen in groepsverband en doen dat liever zelf achter hun bureau. Alle werknemers hebben bepaalde eigenschappen, bij mensen met autisme komen die alleen in wat zichtbaardere vorm tot uiting. Als je daar een punt van maakt en zegt dat deze mensen dan niet in het team of bij het bedrijf passen, beschadig je mensen. Op die manier komen zij in de bijstand, worden ze ingezet om papier te prikken of doen ze ander werk waar ze eigenlijk totaal niet geschikt voor zijn en ongelukkig van worden. Terwijl juist deze groep ontzettend veel in hun mars heeft, ook voor de IT-sector.'

'Durf de helft van je functieomschrijving uit het raam te gooien en te kijken wat je bedrijf echt kan gebruiken'

Duurzame arbeidskrachten
'Het is het bekende beeld van een vis die een boom aan het beklimmen is. Dat kan hij niet, maar daar moet je hem ook niet op beoordelen. We hebben mensen, ook in het ambtelijk apparaat, nodig die hokjes vergeten. Mensen die niet kijken of iemand simpelweg aan het werk is, maar of het werk ook bij ze past. Ik ben ervan overtuigd dat wij een schaalbaar model hebben met Betacompany. Hoeveel mensen met autisme zonder werk zitten of een baan doen waar zij niet op hun plaats zijn durf ik niet te zeggen. Maar ik acht het waarschijnlijk dat het een grote groep is. En de IT-sector heeft deze mensen keihard nodig. Durf de helft van je functieomschrijving uit het raam te gooien en te kijken wat je bedrijf echt kan gebruiken. Wij hebben louter succesverhalen van mensen die nu goede en duurzame arbeidskrachten voor de IT zijn en bovendien helemaal hun draai hebben gevonden bij de baan die bij hen past.'

‘Omarm de mogelijkheden naast de beperking’

René van Liesdonk | Eigenaar Bikkelz

Toen René van Liesdonk en zijn vrouw Sonja in 1998 startten met Rensson Opleidingen & Trainingen spraken ze één ding af: mensen zonder afstand tot de arbeidsmarkt kwamen er bij hun niet in. Sonja zelf was de enige uitzondering. ‘Toen ze vijftig werd, heb ik haar niet alleen gefeliciteerd met haar verjaardag, maar ook met het feit dat ze er met haar ‘leeftijdsbeperking’ eindelijk bij hoorde.’

‘Je kunt blijven zoeken naar dat schaap met de vijf poten, maar je kunt ook zoeken naar twee schapen die elkaar aanvullen.’ René van Liesdonk doordrenkt zijn betoog met metaforen. ‘Goed personeel vinden is zoeken naar een naald in een hooiberg. Maar wij laten zien dat er nog een andere hooiberg is, waar hartstikke veel naalden in zitten. Alleen lijken die naalden een beetje gebroken, snap je? Die kunnen niet alles meer oppakken. Maar ze zijn eigenlijk helemaal niet gebroken, want als je ze serieus neemt en een paar dagen aan het werk zet, man, dan geven ze gas!’

René is ervaringsdeskundige. In 1997 kreeg hij een aanval van wat later de Ziekte van Ménière bleek. Hij raakte zijn baan kwijt en kwam niet meer aan de bak. Uit frustratie besloten hij en zijn vrouw voor zichzelf te beginnen. Met zijn achtergrond in het praktijkonderwijs lag het voor de hand dat hij opleidingen zou gaan geven. Zo ontstond Rensson. Later kwam daar Bikkelz bij, een leerwerkbedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en tegelijkertijd een leverancier van onder meer kantoorartikelen.

Realistische insteek
De missie van René is om mensen met een beperking een kans te geven. Met liefdadigheid heeft dat weinig te maken. ‘Onze insteek is realistisch. Mensen zijn niet geholpen met zachte handschoentjes. Een softe aanpak zorgt alleen maar voor meer blauwe plekken, dat houdt geen stand. Als je dat wilt, dan ga je maar sponsoren. Het moet wel echt zijn.’

In het voortraject worden deelnemers daarom geselecteerd op grond van hun motivatie en een realistische kans van slagen. ‘De mensen hebben een eigen verantwoordelijkheid en degenen die dat echt voelen en de motivatie ook hebben, dat zijn natuurlijk gouden werknemers.’

Ondernemers moeten nog steeds blijven denken als ondernemers, benadrukt René. ‘Hoe haal ik rendement uit deze mensen? Want dat blijft het belang van de ondernemer. En daar wordt de kandidaat ook gelukkig van, want die weet dat hij serieus genomen wordt en dat hij er gewoon bij hoort.’

Uitgebreide kennismaking
Essentieel is de manier waarop kandidaten bij werkgevers worden geïntroduceerd. Daarvoor wordt uitgebreid de tijd genomen. ‘Bedrijven stellen zich in de les al voor, daar wordt al de tijd genomen voor een kennismaking. Kandidaten die het zien zitten om voor zo’n bedrijf te werken gaan vervolgens meelopen om praktijkervaring op te doen. En zo’n bedrijf ziet dan meteen wat iemand in de toekomst kan brengen en of hij in de bedrijfscultuur past.’

‘Het belangrijkste is dat mensen de wil hebben om te komen werken. Als je dát voelt als ondernemer, kan het bijna niet zo zijn dat je voor zo iemand geen ruimte hebt. Dat vraagt soms om wat aanpassingen, ja. Maar het is vaak minder ingewikkeld dan ondernemers denken.’

Aanpassingen
René geeft het voorbeeld van iemand die in zijn laatste baan al zijn zelfvertrouwen verloor. ‘Hij durfde op een gegeven moment het lesboek niet eens meer open te slaan, zo onzeker was hij.’ Wat hij nodig bleek te hebben, was een maatje aan wie hij veilig vragen kon stellen. Dat kon ook iemand zijn twintig kilometer verderop. Nu is hij een van de topkrachten van een installatiebedrijf.

Sommige kandidaten hebben niet de energie om fulltime te kunnen werken, omdat ze dan niet genoeg tijd hebben om te herstellen. ‘Dan zegt zo’n installateur: ik geef ze een auto, dus dan wil ik wel dat ze fulltime beschikbaar zijn. Dat is makkelijk op te lossen. Ze hebben zelf een auto en zijn ook tevreden als de kilometers vergoed worden. Dan kun je twee parttimers aannemen voor het werk van een fulltimer. En wat heb je liever? Twee mensen die 50% werken maar 100% gemotiveerd zijn, of iemand die 100% werkt maar voor 80% gemotiveerd is? ik zou het wel weten.’

Hoe vaak hij deze voorbeelden ook onder de aandacht brengt bij bedrijven, ze vinden het over het algemeen maar een hoop gedoe. Toch zou het voor veel bedrijven een uitkomst zijn, vindt René. ‘Als je met de huidige personeelstekorten wil blijven groeien als bedrijf, is het verstandig om toch eens te gaan kijken bij die andere hooiberg, met die andere naalden.’

Omscholingstraject BBMI
Voor bedrijven die daarvoor openstaan, zijn er prachtige mogelijkheden. Dat toont het omscholingstraject Controleur Brandmeldinstallatie (BBMI). Veel installatiebedrijven zitten te springen om monteurs. Die doen nu ook eenvoudigere controletaken, terwijl ze eigenlijk de zwaardere installatietaken willen doen. Voor deze controletaken worden nu mensen opgeleid. Het UWV heeft een kaartenbak vol met gemotiveerde kandidaten met een zogenaamde afstand tot de arbeidsmarkt uit de WW, WIA of Wajong.

In een leerwerktraject van vijf maanden ontwikkelen de kandidaten zich tot Controleur Brandmeld- en Ontruimingsalarminstallaties, inclusief erkende certificaten. Een typische Bikkelz-oplossing is dat de kandidaten in duo’s op pad worden gestuurd. Voor iemand met een nekhernia is het een zware opgave om boven zijn hoofd te werken. Daar wordt dan iemand naast gezet die dat probleem niet heeft, maar door bijvoorbeeld gehoorproblemen weer wat meer moeite heeft om met de klant te communiceren.

Sociaal ondernemers winnen
Niet alles lukt, geeft René toe. Maar dat geldt ook voor reguliere werknemers. ‘Kijk naar hoeveel werknemers in hun proeftijd af moeten haken. Maar dat vinden we logisch. En ze willen allemaal dat schaap met vijf poten, maar wie zegt dat die blijft?’ De huidige situatie op de arbeidsmarkt vraagt meer van ondernemers, maar wat René betreft wordt het daarmee interessanter. ‘Want de ondernemers die het lukt zich te verdiepen in de doelgroep en om rendement uit die restcapaciteit te halen, die gaan winnen. Die krijgen dan namelijk wél het personeel om te kunnen groeien.’

Zeeuwse bedrijven en scholen worden vrienden

Vrienden van Elektro- en Installatietechniek

Als de leerlingen niet naar het bedrijf komen, dan komt het bedrijf wel naar de leerlingen. Dat is het motto van een groep ondernemende techniekbedrijven in Zeeland. ‘Leerlingen hebben totaal geen beeld bij het werk, maar als je ze meeneemt naar een nieuwbouwproject dan worden ze helemaal enthousiast.’

Zelf zijn ze dol op elektrotechniek en installatietechniek en ze willen die liefde voor het vak graag met jongeren delen: de vereniging Vrienden van Elektro- en Installatietechniek zet zich in om de banden tussen bedrijven en het technisch onderwijs in Zeeland aan te halen. De vereniging omvat twintig bedrijven en tien scholen. Bijkomend voordeel: daarmee creëren ze zelf een gestage instroom van technisch personeel in hun eigen bedrijven. Twee leden van de vereniging vertellen waarom het nuttig is om je als sector gezamenlijk in te zetten voor goede instroom en nauwe aansluiting bij het technisch onderwijs.

Van links naar rechts 1e rij: Freek van Kol – Paree B.V., Wim Willemse – Lodewijk College, Jeanneke Schutte-Niewenhuijse – ITN Groep, Roger van Beveren – 21 Groep, Martin van de Zande – Calvijn College, Jan Baaijens – Paree B.V., Joost Zuidijk – Paree B.V.

Van links naar rechts 2e rij: Richard Krijnssen – IW Brabant-Zeeland, Stijn Impens – Van Looy Installateurs, Mark de Kok – ENGIE, Ronald van der Weegen – SieTec Industrial Automation, Joan Timmermans – Goflex Young Professionals, Petra Nauta – Spie Nederland, Wim Platteeuw – Scalda, Tobias Niemeijer – Techniek Nederland, Adrie de Gans – Scholengroep Pontes, Annemiek te Velde – Techniek Nederland, Ilze Poppe – Poppe Installatietechniek.

‘Personeel is ontzettend moeilijk te krijgen en daarom vind ik het belangrijk om dichter bij het vuur te zitten, bij de opleiding bedoel ik.’ Aan het woord is Jeanneke Schutte, medeeigenaar van installatiebedrijf ITN Groep. Wat ITN Groep zoal doet? ‘We doen de installatietechniek voor grote renovatie- en nieuwbouwprojecten: gas, water en elektra. Daarnaast hebben we een serviceafdeling voor storingen, onderhoud en kleine klusjes aan je cv-ketel en je warmtepomp, maar we werken ook nauw samen met aannemers bij bouwprojecten.’

Ga naar de leerlingen toe

Mbo-opleiding Scalda is een belangrijke partij waar Zeeuwse techniekbedrijven mee samenwerken. Zij bieden Elektrotechniek aan op niveau 2 en 3 in BBL-vorm (werken en leren tegelijk) en niveau 4 in BOL-vorm (een beroepsopleidende leerweg waarbij je de hele week naar school gaat). Poppe: ‘Voor installatietechniek bieden ze alleen niveau 2 en 3 aan in BBL-vorm, dus werken en leren. Dat is dus lastig als we ook de havisten willen bereiken. Want ook voor hen zou het mooi zijn een passende opleiding in de regio te kunnen bieden in de richting van elektro- en installatietechniek.’

Wat de ‘vrienden’ heel slim doen is studenten werven nog vóórdat ze naar hun beroepsopleiding gaan. Zo komt Ilze Poppe in de klas voor een gastles om te vertellen wat installatietechniek inhoudt. ‘We stellen ons bedrijf voor en laten zien wat we allemaal doen. Het is de kunst om ook de leraar te enthousiasmeren voor ons vak.’ Nóg beter werkt het als Poppe met een groep leerlingen een nieuwbouwproject bezoekt en de jongeren kan laten zien hoe het werk er in de praktijk uitziet. ‘De leerlingen vinden dat heel erg leuk: hoe concreter je het maakt, hoe beter het aansluit. Jongeren hebben maar weinig beeld bij het begrip installatietechniek.’

De vereniging werkt verder aan verbetering van de onderwijskwaliteit. Schutte: ‘Wij geven aan wat er tekort komt, er zijn inmiddels veel korte lijntjes met de docenten waardoor het onderwijs heel goed aansluit op de praktijk. Kijk, de techniek staat niet stil. Domotica, duurzaamheid, dat zijn onderwerpen waar de opleiding op in moet spelen. Wij kunnen daarbij helpen.’ Poppe vult aan: ‘Laatst belt een docent vmbo-t me op, “We gaan iets doen met ventilatie, kunnen jullie me helpen?” Dan laten we de leerlingen in de klas nadenken over het thema en ideeën pitchen. Dat is echt de kracht van onze vereniging: dat we elkaar zo snel weten te vinden.’ Maar blijven investeren in de contacten is cruciaal: ‘Het lukt alleen als de lijntjes echt heel kort zijn.’

Gezelligheid en af en toe correctie

Schutte: ‘Want deze leerlingen gaan niet alleen naar school, ze moeten tegelijkertijd een werkplek bij een bedrijf regelen voor het praktijkdeel van de opleiding.’ Werkplekken, dat vormt geen knelpunt volgens Schutte. ‘Iedereen is aan het vechten om die ene leerling!’ Momenteel hebben ze bij ITN Groep zo’n 15 leerlingen rondlopen en op die manier organiseert het bedrijf een redelijke instroom van nieuwe technici. Dat is ook wel nodig, want je houdt altijd uitstroom, vertelt Schutte: ‘Er zijn altijd ervaren medewerkers die na 15 jaar toch iets anders willen gaan doen. We hadden er één die de verpleging inging, een ander koos ervoor om politieagent te worden.

Ook al concurreert ITN Groep met andere bedrijven om het beschikbare personeel, toch vindt ze het niet netjes als bedrijven aan elkaars medewerkers gaan lopen trekken, bijvoorbeeld door € 500 à € 600 per maand meer te bieden. ‘Ik doe dat niet en hoop dat de anderen dat ook niet doen. Je komt elkaar toch weer tegen bij de ‘vrienden’.’

Ilze Poppe is directeur bij Poppe Installatietechniek, een werktuigkundig bedrijf dat zich vooral bezig houdt met verwarming, airconditioning en luchtbehandeling. Poppe is al jaren actief betrokken bij de ‘vrienden’. Zestig medewerkers telt haar bedrijf en dus is voortdurende instroom van personeel ontzettend belangrijk. ‘En dat is best wel mager in Zeeuws-Vlaanderen, daar moeten wij echt heel hard aan trekken.’

Het vasthouden van de jonge gasten, daarvoor heeft Schutte een heel arsenaal aan middelen paraat: 'We organiseren elk jaar een barbecue en een personeelsfeest, we maken een mooi kerstpakket en organiseren ook nog een kerstborrel.' Gezelligheid is belangrijk, vertelt Schutte, maar soms moet ze ook als een strenge ouder optreden. 'De leerlingen zijn vaak nog maar 16 jaar als ze beginnen met hun BBL-traject. Het zijn dan echt nog pubers die structuur nodig hebben en die je af en toe even op hun plaats moet zetten.'

Tips van de Vrienden van Elektro- en Installatietechniek:

- Investeer in goede relaties met andere bedrijven en opleidingen: korte lijntjes betekent dat je snel iets georganiseerd krijgt als dat nodig is.
- Ga personeel niet bij de 'concullega's' wegpikken; werk liever samen aan een grotere instroom in het technisch onderwijs.
- Werf je toekomstige personeel nog vóórdat ze met hun opleiding beginnen: bijvoorbeeld door gastlessen op de middelbare school te houden en bouwprojecten te bezoeken met scholieren.
- Maak docenten enthousiast voor je vakgebied en je bedrijf.
- Wees aanwezig op alle open dagen van de opleiding waarmee je samenwerkt.

Colofon

Projectleider	Anne Deelen - VNO-NCW Brabant Zeeland
Redactie	Mirjam de Graaf - NLwerktaanwerk
	Tijmen Bergen - VNO-NCW Brabant Zeeland

De artikelen zijn geschreven door:

Bikkelz	André van Arnhem
Elkerliek	Florentine van Lookeren Campagne
Hooihuis	Florentine van Lookeren Campagne
Elektrovrienden	Hester Jansen
Betacompany	Pieter van der Meulen

Fotografie	Joris Buijs
Vormgeving	Staet van Creatie

©VNO-NCW Brabant Zeeland - NLwerktaanwerk -
Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! - 2022

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van print of digitale technieken of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de rechthebbenden. U kunt zich hiervoor wenden tot VNO-NCW Brabant Zeeland.