

“Dit behoort eigenlijk in de basis te zitten van iedere ondernemer”

Consulenten Zorg als schakel tussen VHG-leden en nieuwe arbeidskrachten

Binnen Branchevereniging VHG is sinds januari 2010 het Kennisplatform ZorgSaam actief. Hiermee probeert VHG de afstand tussen hoveniers en groenvoorzieners en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Om leden met raad en daad bij te staan, staan vijf Consulenten Zorg in de startblokken.

Door Remco Faasen – Fotografie: Henk Snaterse

De Consulenten Zorg

Hans van Dam (63), Consulent Zorg voor Overijssel en Achterhoek. Is onder andere twintig jaar divisiedirecteur en algemeen directeur geweest bij een SW-bedrijf.

Bernard van der Vinne (46), Consulent Zorg voor Noord Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe). Heeft veel ervaring binnen de directies van SW-bedrijven en was directeur bedrijfsvoering bij een gemeente.

Ineke Prins (57), Consulent Zorg voor Zuid-West Nederland, Zuid-Holland en zuid Noord-Holland tot en met Amsterdam. Heeft P&O-afdelingen opgezet en uitgebouwd, waaronder bij een SW-bedrijf en een ARBO-dienst.

Rinus Witteveen (62), Consulent Zorg voor noord Noord-Holland (boven

Amsterdam) en Midden-Nederland (Utrecht, Gelderland, Flevoland).

Heeft veel interim-management gedaan op directieniveau, waaronder bij SW-bedrijven. Is zelfstandig ondernemer.

Adriënne Ogier (50), Consulent Zorg voor Brabant en Limburg. Is hoofd detachering van een SW-bedrijf en zelfstandig ondernemer.

De consulenten begeleiden en ondersteunen ondernemers in het groen die, in het kader van re-integratie en/of dagbesteding, werkplekken beschikbaar willen stellen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Werk belangrijk voor iedereen

“De overheid hecht er groot belang aan”, antwoordt Hans van Dam op de vraag waarom het belangrijk is dat VHG-leden meer gaan doen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. “Re-integratie gebeurt nu vooral door de mensen die binnen de sociale werkvoorziening vallen, te stimuleren het bedrijfsleven in te gaan. Dit project doet het juist andersom. Werkgevers moeten zelf mensen binnenhalen en dat werkt veel beter.” Rinus Witteveen gooit het over de boeg van het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen: “Dat behoort eigenlijk in de basis te zitten van iedere ondernemer. Je kunt niet meer alleen kiezen voor jezelf en streven naar meer winst. Je moet je inzetten voor een duurzame relatie met je medewerkers en je klanten. Winst is dan



Van links naar rechts Consulenten Zorg Rinus Witteveen, Bernheard van der Vinne, Hans van Dam en Adriënne Ogier met VHG-directeur Egbert Roozen

automatisch een gevolg van dergelijke duurzame activiteiten.”

“Als ik kijk vanuit de mensen dan is het gewoon belangrijk dat iedereen deelneemt aan de arbeidsmarkt”, zegt Adriënne Ogier. “Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt doen het daarbij goed bij hoveniersbedrijven. Het is buitenwerk, gestructureerd en meestal in een kleinschalige setting.” Bernard van der Vinne wijst erop dat werkgevers in de nabije toekomst niet anders kunnen dan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te huren. “Het aantal beschikbare arbeidskrachten wordt kleiner, dus is het logisch om naar andere doelgroepen te kijken. Binnen de SW en de kaartenbak van het UWV en gemeenten zijn nu eenmaal veel potentiële arbeidskrachten. Bovendien is het simpelweg noodzaak. Bij opdrachten wordt tegenwoordig, zeker vanuit gemeenten, om een behoorlijke sociale component gevraagd.” Ineke Prins wijst erop dat het eenvoudigweg belangrijk is om iedereen die wil werken, een kans te geven. “We moeten al ons beschikbare kapitaal inzetten voordat we verder kijken, bijvoorbeeld naar medewerkers uit Oost-Europa. Daarbij tonen deze mensen een enorme loyaliteit.”

Te overwinnen obstakels

Desondanks verwachten de consulenten dat er nog de nodige obstakels te over-

winnen zijn. Ineke Prins: “Deze mensen vergen extra geduld en begeleiding. Het is belangrijk om ze gericht werk en een bepaalde structuur aan te bieden. Voor het snelle, vluchtige werk zijn ze minder geschikt.” Rinus Witteveen beaamt dat: “Je moet er als bedrijf mee kunnen leven dat ze minder productief zijn en daardoor minder geschikt zijn voor een klus die écht af moet.” Volgens Hans van Dam is het vooral belangrijk dat er binnen een bedrijf tenminste één medewerker is die zich bekommert om de nieuwe kracht. “Daarmee voorkom je dat iemand gaat zwemmen en er misverstanden ontstaan.”

Adriënne Ogier wijst vooral op het belang van goede coaching: “Durf het gesprek aan te gaan en houd rekening met het gebrek aan assertiviteit. Pas er vanuit dat oogpunt ook voor op dat er overbelasting ontstaat. Maar eigenlijk is het een kwestie van de juiste persoon op de juiste plek zetten.” “Kijk goed naar het stappenplan (zie kader –red.) om te zien of je organisatie zich ervoor leent om deze mensen een plek te geven”, zegt Bernard van der Vinne. “Ga na of ze in het bedrijfsproces passen en of het werk opgedeeld kan worden naar meer eenvoudige werkzaamheden.”

De hardnekkige vooroordelen

Achter de vijf consulenten staat een peloton aan arbeidskrachten te wachten,

dat helaas regelmatig geconfronteerd wordt met vooroordelen. “De gemiddelde Nederlander heeft een onnodig lage dunk van deze mensen”, weet Hans van Dam. “Het zou lastig zijn om ze aan het werk te krijgen en ze zouden veel begeleiding kosten. Maar er is prima mee te werken, ik heb het twintig jaar gedaan.” Ineke Prins wil geïnteresseerde leden vooral oproepen naar de mens achter de potentiële werknemer te kijken: “Kijk eens wat ze wél kunnen, in plaats van wat ze niet kunnen.” Ook Bernard van der Vinne weet dat er niets waar is van de vooroordelen. “Ze zouden niks kunnen, afgeschreven zijn en zelf niet willen werken. Onzin. Het kan alleen soms moeilijk voor ze zijn om op te starten en in het arbeidsritme te komen.”

“Dat ze ziek zijn, of het Syndroom van Down hebben. Maar dat is helemaal niet het geval”, haalt Adriënne Ogier de vooroordelen weg. “Of dat ze maar beperkt inzetbaar zijn en weinig kunnen. Flauwekul, ze kunnen volledig meedraaien. Niet op alle plekken, nee. Maar dat kunnen wij ook niet. Je moet mij ook niet op de afdeling boekhouding neerzetten.” Rinus Witteveen tot slot: “Onder goede begeleiding en op de juiste plek kunnen ze prima presteren en zijn ze misschien nog wel loyaler dan andere werknemers ook. Als bedrijf krijg je in ieder geval iemand die doorgaans zeer betrokken is.” ■

Stappenplannen en congres

Bent u VHG-lid en overweegt u binnen uw bedrijf meer te gaan doen met betrekking tot mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Op de website van VHG kunt u een quickscan uitvoeren om te bepalen of dit binnen uw bedrijf past. Om zorgvuldig en weloverwogen tot de juiste besluitvorming te komen, is het stappenplan ‘Het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ ontwikkeld. U vindt dit in het besloten gedeelte van de website. In vijf stappen komt u dan tot een weloverwogen keuze. Noteer alvast in uw agenda: eind november wordt het stappenplan ‘Zorgbesteding in het groen: dagbesteding’ gepresenteerd tijdens een congres waarvoor alle VHG-leden zijn uitgenodigd.