

VERHUIZEN

**ERKENDE
VERHUIZERS**

Je voelt je direct thuis

Jaargang 39 | Aflevering 3 | 4 juli 2024

ONDER ANDERE IN DEZE EDITIE: **VERSE BRANDSTOF VOOR NIEUWE CAO | NIEUW FIDI BESTUUR | ZIEKTEVERZUIM**



**WAARDEVOLLE ARBEIDSKRACHTEN
UIT ONVERWACHTE HOEK**

GEMOTIVEERDE NIEUWE VERHUISMEDEWERKERS STAAN KLAAR!

IN EEN HOEK WAARIN JE DEZE MISSCHIEN NIET DIRECT ZOU ZOEKEN

Door Anton Vis

Alle sectoren hebben te lijden onder de krapte op de arbeidsmarkt. Ook voor Erkende Verhuizers is het vinden van nieuwe medewerkers nog steeds een van de grootste uitdagingen van dit moment. Tegelijkertijd staan er nog veel gemotiveerde mensen aan de kant. Hier liggen kansen.

Zo denken ook Erkende Verhuizers erover, zo blijkt uit de recente OEV-ledenpoll over kansen bieden aan mensen met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt. Leonore Nieuwmeijer, expert banenafpraak bij project Op naar de 125.000 banen, boog zich over de uitkomsten. Zij ziet echt kansen voor de verhuisbranche.

Eerst even, wat is de banenafpraak?

"In 2013 werd de toegang tot de sociale werkplaats grotendeels afgesloten. Als alternatief spraken werkgevers, vakbonden en kabinet af dat er 125.000 nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking zouden worden gecreëerd voor 2026. 100.000 van deze banen moeten bij het bedrijfsleven komen. 25.000 bij de overheid. Deze afspraak is vastgelegd in een wet. Op dit moment zijn er binnen de banenafpraak 86.000 nieuwe banen gecreëerd."

Welke bedrijven moeten hieraan meedoen?

"Alle werkgevers eigenlijk. Er zijn 100.000 banen die het bedrijfsleven moet regelen. Nergens is vastgelegd wie dat precies moeten doen. Dus uiteindelijk zijn alle werkgevers er samen verantwoordelijk voor."

POLL: Heeft u medewerkers in dienst die voorheen een afstand tot arbeidsmarkt hadden?

- "Ja" zegt 54 procent
- Gemiddeld 3 op gemiddeld 40 werknemers
- 1 op de 6 uit de doelgroepen van de banenafpraak

En als je dat niet doet?

"Per jaar is vastgelegd hoeveel banen de marktsector moet zien te realiseren. Dit is altijd gelukt, behalve vorig jaar. Dit heeft op het moment nog geen gevolgen. Als het langdurig niet lukt om de streefgetallen te halen, krijgen alle bedrijven met meer dan 25 mensen in dienst een boete."

*"EEN ONDERNEMER WIL
ONDERNEMEN, GOEDE
MENSEN AANNEMEN EN
NIET NADENKEN OVER
DOELGROEPEN."*

De kans bestaat dat veel ondernemers niet bekend zijn met de banenafpraak...

"In de poll zie je dat de bekendheid van de branche met de banenafpraak inderdaad niet super groot is. Dit snap ik ook. Een ondernemer wil ondernemen, goede mensen aannemen en niet nadenken over doelgroepen."

Wie valt er onder de banenafpraak?

"Deze geldt voor mensen die door hun handicap niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Denk daarbij aan mensen, die geen volledige werkweek kunnen draaien, een hulpmiddel nodig hebben of misschien ietsje langzamer zijn. Dat kan dan betekenen dat ze niet alle, maar een aantal taken van een functie uitvoeren of beter functioneren in een omgeving zonder prikkels. De banenafpraak kent

een doelgroepenregister met daarin Wajongers met arbeidsvermogen, mensen met een Wsw-indicatie en alle voormalige leerlingen van het speciaal- (VSO) of praktijkonderwijs (PRO)."

Behoorlijk divers dus?

"Het is een onwijs diverse groep. Ook veel mensen die het misschien niet zo goed deden op school, maar veel meer kunnen dan vaak wordt gedacht. Ik ken talloze verhalen van mensen die helemaal opbloeien nadat ze in de praktijk een kans kregen. Zij haalden dan hun heftruck-diploma of VCA en draaien volledig mee."

*"JE ZIET DAT VEEL ERKENDE
VERHUIZERS KANSSEN WILLEN
BIEDEN AAN MENSEN MET
EEN ARBEIDSBEPERKING, ZE
WETEN ALLEEN NIET ALTIJD
HOE."*

POLL: Hoe heeft u deze medewerkers geworven/gevonden?

1. Informeel, via mijn netwerk
2. BBL opleiding Transport & Logistiek
3. WSP/gemeente

Wat viel jou vooral op aan de uitkomsten van de OEV-ledenpoll?

"Je ziet dat veel Erkende Verhuizers kansen willen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, ze weten alleen niet altijd hoe. En daar zouden we samen met de OEV best oplossingen voor willen bieden."

Hoe vind je als ondernemer mensen uit deze doelgroepen?

"Slechts een klein deel van de verhuisbedrijven zoekt hier bewust naar. Kleinere bedrijven, veelal familiebedrijven in de consumentenverhuizingen, nemen mensen met een vlekje aan omdat ze die toevallig kennen of omdat ze vinden dat je 'dat gewoon doet'. Bij grotere bedrijven zie je de bereidheid om mensen bijvoorbeeld in de loods een plekje te geven. Ik vind dat geweldig om te zien en word er enthousiast van. Maar het betekent ook dat er ruimte is voor nog veel meer mensen, als we net iets anders kijken naar manieren van werken."

POLL: Wat was uw motivatie mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen?

1. Deze mensen een kans geven
2. Ons MVO beleid
3. Dat doe je toch gewoon

Kan je een voorbeeld geven?

"Stel je neemt iemand mee in een verhuisploeg die niet alle taken kan vervullen of wat langzamer werkt. Dan is de eerste reactie vaak: 'dat kan niet, want bij ons doet iedereen alles' of 'dat zouden de anderen nooit accepteren', of het beeld bestaat dat het economisch niet uit kan. Maar dit hoeft niet zo te zijn. Ik kom zelf oorspronkelijk uit de schoonmaak, waar ik deze argumenten ook vaak hoorde. Maar het bleek best mogelijk om hetzelfde of zelfs een beter bedrijfsresultaat te halen, met teams waar de taken anders waren verdeeld. Het bleek ook dat collega's heel goed van elkaar konden accepteren dat ze bepaalde dingen niet hoefden te doen, mits dat onderling goed was gecommuniceerd."

Hoe pak je dat als werkgever aan?

"Het helpt om een klein beetje gestructureerd te zijn. Dus denk na over de taken die een ploeg moet doen. Hoe kun je die verdelen? Denk ook na over de sfeer, die is belangrijk. Zorg dat er iemand in je organisatie is, waar medewerkers met een beperking snel en gemakkelijk terecht kunnen als er problemen mochten zijn. Want zeker voor deze doelgroep geldt dat het makkelijker is om moeilijkheden voor te zijn, dan ze achteraf weer op te lossen."

"Moeten" vinden ondernemers niet leuk, waarom zouden ze nog meer meedoen?

"Het is een manier om goede mensen te vinden, het verhoogt de werksfeer en het ziekteverzuim daalt. Dat verzin ik niet. Dat zeggen alle ondervraagde werkgevers over de inzet van mensen met een arbeidsbeperking, of breder: de inzet van mensen voor wie werk niet vanzelfsprekend is."

*"DEZE MENSEN ZIJN VAAK
BLIJ MET DE KANS DIE ZE
KRIJGEN, HET ZIJN LOYALE
MEDEWERKERS."*

Hoe verklaar je dat?

"Deze mensen zijn vaak blij met de kans die ze krijgen, het zijn loyale medewerkers. Dit werkt blijkbaar aanstekelijk voor de anderen. Het ziekteverzuim daalt, omdat andere collega's zich minder snel ziek melden als ze zien dat collega's veel moeite doen voor hun baan. Opvallend genoeg blijkt ook uit onderzoek dat inclusieve teams uiteindelijk beter presteren, zodat het ook bedrijfseconomisch verstandig is om mensen uit verschillende doelgroepen aan te nemen. In dat kader kan maatschappelijk verantwoord ondernemen en de inzet van mensen uit de banenafpraak ook een onderscheidend element zijn richting klanten."

Zitten er nog andere voordelen aan voor werkgevers?

"Zeker. Voor mensen uit het doelgroepenregister krijgen werkgevers loonkostensubsidie. Gemeten wordt hoe productief werknemers zijn. De overheid betaalt dan het verschil tussen productiviteit en het wettelijk minimumloon. Als iemand dus 65 procent arbeidsproductiviteit heeft, dan betaalt de werkgever 65 procent van het minimumloon en de overheid 35 procent. Ook zijn er mogelijkheden om de medewerker te laten begeleiden door een jobcoach. Niet voor begeleiding voor de werkzaamheden, maar bijvoorbeeld om op tijd te komen en een goede werknemer te zijn of bij conflicten met collega's. Er geldt ook een no-riskpolis bij ziekte. Deze houdt in dat de werkgever de loonkosten van de werknemer terugkrijgt van de overheid als een doelgroepmedewerker zich ziek meldt."

"IK GA HEUS NIET DOEN

ALSOF HET ALTJD

ALLEMAAL EVEN MAKKELIJK

IS."

Hoe zit het met Social Return?

"Dit zal vooral spelen bij projectverhuizers die te maken hebben met zakelijke opdrachtgevers en aanbesteding. Deze krijgen automatisch te maken met sroi-verplichtingen. Maar let op: de mensen die via sroi worden ingezet, vallen niet persé onder de banenafpraak. Denk bijvoorbeeld aan mensen die lang werkloos zijn geweest of statushouders. In de verhuisbranche – net als in andere branches trouwens – geldt sroi vaak als startpunt. Dus als reden waarom werkgevers mensen een kans bieden. En dat vind ik ook helemaal goed, want dan heb je mensen binnen en dan wordt het persoonlijk. Ik was laatst op bedrijfsbezoek bij een verhuizer. Die was vanuit sroi-verplichtingen begonnen, maar vertelde ook hoe blij hij ervan werd dat ze een loyale medewerker erbij hadden gekregen, die zich enorm goed had ontwikkeld."



ROY VAN OSCH, DE MATERIAALMAN VAN UTS ABBINK

Hoe ben je bij UTS Abbink terechtgekomen?

"In 2015, via mijn oude leraar van de middelbare school. Die helpt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk."

Wat deed je daarvoor?

"Ik heb veertien jaar in het autovak gezeten. Op een gegeven moment maakte ik dagen van 12 uur. Ik ging daar overspannen weg. Binnen twee weken zat ik bij Abbink."

Wat doe je bij Abbink?

"Ik ben materiaalman en ik werk helemaal zelfstandig. Ik zet alles klaar, zoals de hondjes, de meterbakken, de rolcontainers, de computerbakken, zodat de jongens kunnen verhuizen."

En, lukt dat?

"Ik ben best streng. Laatst kwam een verhuisbedrijf met 100 rolcontainers waarop de hekken met de punten naar beneden stonden. Ik heb het materiaal geweigerd. Een paar maanden later kwamen ze weer, nu keurig met hekken met de punten naar boven."

Vind jij je werk leuk?

"Ja super, ik ben heel blij en heb het goed naar mijn zin. Anders zat ik hier niet al negen jaar."

Hoe is de omgang met jouw collega's?

"Er was een gozer waar ik in het begin een beetje moeite mee had. Mijn leermeester hoorde dat en kwam er gelijk bij. Hij begreep gelukkig waarom ik zo heftig reageerde."

Wie is je begeleider?

"Ed Lijtenburg en loodsbaas Michael begeleiden mij samen."

Wat is jouw hobby?

"Laatst heb ik een Porsche 911 turbo van Lego kunnen kopen. Hier was ik heel blij mee. Dit weekend ga ik naar Special Olympics in Breda & Tilburg, samen met mijn vader tennis dubbelspel spelen. We overnachten in de Beekse Bergen. Hier heb ik veel zin in."

Heb je een droom?

"Ik ben blij met zoals het nu is, maar naar een formule 1 wedstrijd gaan is wel een grote droom van mij."

Een appeltje eitje dus?

"Ik ga heus niet doen alsof het altijd allemaal even makkelijk is. Als nieuwe mensen komen, kijk je altijd naar motivatie en je kijkt altijd of het klikt. Dat is hier niet anders. En het kan ook een keertje gebeuren dat iemand niet goed past of dat iemand het niet zo lang volhoudt. Dat kan. Maar door te letten op begeleiding, de verdeling van taken en de sfeer, kan je die kansen wel minimaliseren."

*"WIJ ONDERSTEUNEN
WERKGEVERS MET ADVIES,
WORKSHOPS EN PROBEREN
HET ONDERWERP OP DE
AGENDA TE HOUDEN..."*

Is er nog wat support voor werkgevers die hier behoefte aan hebben?

"VNO-NCW en MKB Nederland hebben na de banenafpraak besloten dat ze werkgevers willen helpen. Daarom hebben ze dit projectteam opgezet. Inmiddels werken we zowel voor het bedrijfsleven, als voor de overheid als werkgever. Wij ondersteunen werkgevers met advies, workshops en proberen het onderwerp op de agenda te houden, door er – samen met brancheverenigingen als de OEV – aandacht voor te vragen."

Jullie bemiddelen zelf niet?

"Nee, hiervoor kan de werkgever bijvoorbeeld terecht bij WerkgeverServicePunt (WSP) in de regio. Wij gaan er ons wel voor inspannen dat partijen als WSP's ook aan de verhuisbranche denken als ze iemand uit de banenafpraak naar een werkgever willen brengen. Verhuisbedrijven zou ik de tip willen geven om samen met praktijkscholen uit de regio stages te gaan aanbieden. Hier zitten jongeren tussen met veel talent, waarvan je wilt dat ze de weg naar jou als werkgever weten te vinden."

Meer informatie: opnaarde125000.nl

**OP NAAR DE
BANEN 125.000**



Leonore Nieuwmeijer