

Rijnvicus daagt ondernemers uit

Annelies Doornbosch

'Zet mensen voorop!'

Nu werkgevers pijnlijk geconfronteerd worden met de gevolgen van een krappe arbeidsmarkt, is het tijd voor een herbezinning. Doen wat u altijd al deed, volstaat niet meer om uw vacatures vervuld te krijgen. Annelies Doornbosch, eind 2020 aangetreden als directeur van Rijnvicus, daagt werkgevers uit om de bakens te verzetten: "Blijf niet zoeken naar het schaap met de vijf poten, maar geef iedereen een kans. Investeer in medewerkers en zet mensen voorop!" Een gepassioneerd pleidooi voor een inclusieve arbeidsmarkt.

Ontwikkelbedrijf

Veel werkgevers weten niet hoeveel Rijnvicus voor hen kan betekenen, vertelt Annelies: "Rijnvicus groeit uit tot een modern en duurzaam, sociaal ontwikkelbedrijf. Wij hebben de coronatijd gebruikt om die omschakeling met elkaar te maken. Allereerst door onze koers uit te stippelen, vertaald naar een nieuwe website en een frisse uitstraling. Begin dit jaar is er een nieuw managementteam aangetreden en ook een nieuw commercieel team, zodat we op volle kracht zijn om onze missie uit te dragen. Rijnvicus biedt nog steeds de beschutte werkomgeving voor wie dat nodig heeft, maar anderen helpen wij om de juiste weg en toegang tot de arbeidsmarkt te vinden. Jaarlijks begeleiden wij bijna 700 mensen vanuit de bijstand terug naar werk. Daartoe kunnen zij verschillende in- en externe leerwerkroutes volgen. Jezelf ontwikkelen is vooral ook doen: naar werk door werk. En daar hebben we ondernemers hard bij nodig."

Naar een inclusieve arbeidsmarkt

Rijnvicus staat voor een inclusieve arbeidsmarkt, vervolgt Annelies: "Wij vinden dat iedereen kan en mag werken. Werken is gezond, het zorgt voor samenhang in de samenleving en het is de economische motor van ons land. Toch staan er nog steeds 1 miljoen mensen aan de zijlijn, terwijl werkgevers klagen over te weinig beschikbare kandidaten. Er is dus sprake van een mismatch. In Zuid-Holland zijn er voor iedere 100 werklozen 101 vacatures te vinden; een stijging van 47 vacatures ten opzichte van het vorige kwartaal. Toch blijkt uit een landelijke enquête van het UWV dat bedrijven hun wervingsstrategie amper aanpassen. Minder dan de helft is bereid mensen intern op te leiden

en maar 25% zou overwegen om andere eisen te stellen aan ervaring en diploma's. Door die starheid blijven bedrijven zitten met hun vacatures en zitten er kandidaten thuis op de bank die best zouden kunnen werken. Dat moet anders kunnen."

Zelf opleiden

Wat zouden werkgevers dan kunnen doen om die vacatures te vullen? Annelies schetst drie oplossingsrichtingen: "Ten eerste kunnen zij medewerkers zelf opleiden die nog niet helemaal aan het ideaalplaatje voldoen. Hier in Nederland hebben we alles 'dichtgediplomatiseerd'. Kandidaten die niet het juiste papertje hebben, worden vaak direct afgeserveerd. Kijk maar naar ons huidige bijstandsbestand; dat bestaat voor 75% uit kandidaten zonder startkwalificatie. Door ons blind te staren op een diploma en een cv, sluiten we bij voorbaat mensen uit die misschien best de kwaliteiten hebben om het werk naar behoren te doen. Om die reden zet Rijnvicus fors in op ontwikkeling, zowel binnen onze eigen leerwerkomgeving als op externe leerwerkplekken. Kandidaten kunnen bij ons deelcertificaten of praktijkverklaringen halen en wellicht in de nabije toekomst ook hun mbo-diploma. Daartoe werken we nauw samen met het onderwijs en met werkgevers die inmiddels de noodzaak hiervan inzien."

Anders organiseren

"Werkgevers kunnen ook met andere ogen naar hun bedrijfsvoering kijken", aldus Annelies. "Wanneer zij bereid zijn om het werk anders te organiseren, tekenen zich nieuwe oplossingen af voor het personeelstekort. Wees bijvoorbeeld flexibeler in uren en werktijden, zodat ruimte ontstaat voor deeltijders. Of kijk eens kritisch naar de verdeling van taken en functies. Je kunt wel stug blijven zoeken naar dat ene goudhaantje dat alle taken van een bepaalde baan aankan, maar wellicht kun je zo'n functie ook opknippen in verschillende taken die dan door verschillende mensen gedaan kunnen worden. We noemen dat ook wel 'jobcarving'. Het voordeel is dat specialisten doen waar ze het best in zijn en dat de rest gedaan kan worden door mensen die dat niveau (nog) niet hebben. Zo'n constructie kan ook financieel aantrekkelijk zijn. Ons Werkgeversservicepunt en het >>

Werkgeversservicepunt Holland Rijnland adviseren ondernemers graag over de verschillende mogelijkheden.”

Mensen als visitekaartje

En de derde manier om vacatures vervuld te krijgen? “Die lijkt simpel: zorg dat je zo min mogelijk vacatures krijgt. Investeer in eigen medewerkers en besteed bewust aandacht aan hun kwaliteiten en behoeften. Laat zien dat je trots bent op het product of de dienst die jullie gezamenlijk leveren. Bij Rijnvicus hebben we in het afgelopen jaar veel nieuwe werkleiders aangenomen; dat zijn de mensen die onze doelgroepen op de werkvloer begeleiden. Veelal kwamen zij uit sectoren die te maken hebben met gevoelige personeelstekorten. Op de vraag waarom zij de overstap maakten naar onze organisatie, antwoordden zij steevast dat in hun vorige baan te veel nadruk lag op de omzet, en te weinig op het vak en de mensen. Hoe blij we ook zijn dat zij die erkenning bij ons wél vinden, het baart ons ook zorgen. Ondernemers zouden hun medewerkers meer moeten waarderen en stimuleren. Zo blijven medewerkers langer behouden voor de onderneming en worden zij zelfs een belangrijk visitekaartje voor de werving van nieuwe medewerkers.”

Kostbare kans

Met een laatste advies sluit Annelies haar bevolgen oproep af: “Ik hoop dat ondernemers inzien dat zij een kostbare kans laten liggen als zij voorbijgaan aan kandidaten die een extra steuntje in de rug nodig hebben. Kom eens met ons praten en kijk samen met Rijnvicus welke mogelijkheden er zijn om het dreigende personeelstekort af

te wenden. Eerst zien, dan geloven? Luister dan naar de ervaringen van andere lokale en regionale werkgevers die u reeds voorgingen. Op de komende pagina’s laten wij hen graag aan het woord.”

'Je leert altijd van elkaar'

Het Alphense bedrijf Weaf verzorgt de logistiek voor webwinkels. De 27 medewerkers krijgen allemaal de kans om hun kwaliteiten te laten zien, vertelt Arza Warshavsky.

“Vlak na onze start brak de coronacrisis uit. In de zoektocht naar personeel kwamen we toen in contact met Rijnvicus. Binnen ons bedrijf zijn we altijd bezig met duurzaamheid. Voor ons hoort daar ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid bij. In het kader van de pilot Praktijkleren leiden we nu een Eritrese jongeman op binnen onze werkomgeving. Vanuit Rijnvicus wordt hij begeleid door een taalcoach en een jobcoach, die zijn taal spreekt. Je zag Mihretab een onzichtbaar sprongetje maken toen hij dat merkte! Dankzij de strakke begeleiding maakt hij nu kleine stapjes, zodat hij uiteindelijk een certificaat kan behalen. Soms is het best pittig, ook vanwege de cultuurverschillen, maar het is een verrijking voor de samenwerking. Je leert altijd van elkaar, dus ik kan iedereen aanraden om gewoon het gesprek met Rijnvicus aan te gaan.”

'Er gaat zoveel arbeid onnodig verloren'

Marcel de Jong heeft een kwekerij annex bloemisterij in Boskoop. In de afgelopen jaren nam hij al vaker mensen onder zijn hoede die net even anders waren.

“Je hoort kwekers vaak klagen dat zij geen



Marcel de Jong

personeel kunnen vinden, maar zodra iemand problemen heeft of een beperking, wordt hij afgescheept. Vanuit mijn eigen levenservaring weet ik hoeveel het scheelt als je problemen kunt delen. Ik heb hier jongens gehad met een gameverslaving, met financiële problemen, of een jongen die amper sprak. Je hebt dan rust en geduld nodig, zodat zij eerst kunnen aarden. Pas daarna ontstaat er ruimte om iets te leren. Soms lijkt het wel alsof we allemaal robotjes in dienst willen, in plaats van gewone mensen die het niet altijd gemakkelijk hebben. Daarmee gaat er onnodig veel arbeid verloren die we niet hoeven te verliezen. Bij Rijnvicus kunnen mensen binnen oefenen met werk, maar er zijn ook ondernemers nodig die bereid zijn om hen mee te laten lopen. Uiteindelijk heeft iedereen zo zijn nukken, maar met vertrouwen kom je een heel eind.”

“Om onze productie rendabel te houden, hebben we onze werkzaamheden anders ingericht. Je kunt gemakkelijke taken namelijk ook bundelen, zodat die gedaan kunnen worden door mensen die in eerste instantie wellicht niet in aanmerking zouden komen. Zo hebben wij een collega met autisme, die de hele dag uren inklopt van werkbonnen. Een andere collega beist de balkjes, en weer een ander verricht geconcentreerd al het zaagwerk. Op deze manier hebben we nu vijf mensen aan het werk met een afstand tot de arbeidsmarkt en ook nog eens vijf statushouders. Rijnvicus helpt ons met de begeleiding en met de subsidieregelingen, want de productiviteit ligt iets lager en dat verschil wordt aangevuld. Als meer werkgevers op deze manier naar hun bedrijfsvoering kijken, zou dat al enorm schelen. Het kost misschien energie, maar je krijgt er ook energie van.” ◀

'Het kost én geeft energie'

Jan-Willem Aniba van Samen Sterker won in 2021 de Hartstikke Sociaal Bokaal. Het bedrijf bouwt prefab woningen en heeft jobcarving haast tot een kunst verheven.

RIJNVICUS
Distributieweg 10
2404 CK Alphen aan den Rijn
0172 - 504 504
info@rijnvicus.nl
www.rijnvicus.nl



Arza Warshavsky



Jan-Willem Aniba