

NLWERKT

BOUWBEDRIJF BRUIL

'Vitaliteit is belangrijk voor een levensvatbaar bedrijf'

WERKGEVERSSERVICEPUNT

Dienstverlening voor werkgevers in 35 regio's

TOEKOMST VAN DE ARBEIDSMARKT

Revolutionaire herwaardering van praktische beroepen



INHOUD



Bouwbedrijf Bruil
'Ons vitaliteitsprogramma heeft de levens van een aantal medewerkers veranderd'

26



Restaurant Onze Kerk
'Wij staan open voor iedereen, ongeacht of iemand een rugzakje heeft'

16



14

Zorgorganisatie Odion
Meer tijd voor echte zorgtaken na inclusieve bedrijfsanalyse



34

Hoogleraar Joris Knobben
Wat zeggen de huidige faillissementscijfers? Joris Knobben geeft duiding



Arbeidsmarktexpert Geert-Jan Waasdorp
'De volgende Tweede Kamerverkiezingen zullen over herijking van de arbeidsmarkt gaan'

4



Silvana van Putten
Creatief werven bij de Provincie Utrecht met event 'Bedenk je eigen baan'

10

8 KORT

- ▶ Werkgeversonderzoek open hiring
- ▶ UWV-talkshow KRAP

EN VERDER

38 UWW-dienstverlening

39 Column
Ellen van Dieren

Wilt u NLWerk ontvangen? Meld u aan via:



Liever geen gedrukt magazine meer ontvangen? Dat kan via:



NLWERKT is een uitgave van UWV en verschijnt drie keer per jaar.

Realisatie: LVB becoming iO, Amersfoort
Design: LOVEBRAND DESIGNERS*
Hoofdredactie: Ireen Verduijn

Voor adreswijzigingen mailt u naar content@uwv.nl



31

Werkgeversservicepunt UWW-dienstverlening voor werkgevers

Redactieadres:
UWV Concerncommunicatie
Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam
content@uwv.nl

UWV Telefoon Werkgevers
088 - 898 92 95 (lokaal tarief)
(Kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen)

Heeft u suggesties voor onderwerpen, of wilt u eens overleggen wat de mogelijkheden zijn voor een samenwerking met NL Werk magazine? Neem dan contact op met de redactie.

Aan de inhoud van NLWerk kunnen geen rechten worden ontleend. Het is alleen toegestaan artikelen uit NLWerk - geheel of gedeeltelijk - over te nemen na toestemming van de redactie.

REVOLUTIE OP DE ARBEIDSMARKT

Op de arbeidsmarkt - en in de samenleving - zal de komende vijf jaar een 'revolutionaire transitie' zichtbaar worden. Dat voorspelt **Geert-Jan Waasdorp**, oprichter en directeur van Intelligence Group. Al twintig jaar produceert, onderzoekt en verzamelt zijn bedrijf data op het gebied van arbeidsmarkt en recruitment.

TEKST ELS WIEGANT ILLUSTRATIE STUDIO VANDAAR



In dit artikel:

- Arbeidsmarkt zal ten goede veranderen
- Inzetten op behoud van personeel





Op dit moment, zo constateert Geert-Jan Waasdorp, functioneert de arbeidsmarkt 'fantastisch'. 'Althans als je naar de cijfers van het CBS kijkt. Nog nooit hebben zoveel mensen een baan gehad, nog nooit is de arbeidsparticipatie zo hoog geweest en de werkloosheid zo laag.' Maar, laat hij er direct op volgen: 'De krapte, schaarste en – gepercipieerde – mismatch op de arbeidsmarkt, het ziekteverzuim en de zorg om de mentale gezondheid van mensen zijn óók nog nooit zo hoog geweest.' Hoewel de schaarste zal voortduren, zullen de scherpste kantjes daar het komend jaar vanaf gaan, verwacht Waasdorp. Op de middellange termijn ziet hij echter zulke ingrijpende veranderingen opdoemen dat hij deze zelfs een 'revolutionaire transitie' noemt.

Individualisatie van de arbeidsmarkt

Deze revolutionaire transitie rust op twee pijlers. De eerste is dat de arbeidsmarkt steeds meer van het collectief richting het individu opschuift. Ondanks dat de meerderheid van de werkenden nog steeds een vast contract heeft, stijgt het aantal zzp'ers en dat zal alleen maar meer worden, verwacht Waasdorp. 'Er zijn nog nooit zoveel nieuwe zzp'ers bijgekomen als de afgelopen twaalf maanden: 127.000. Het is de snelst groeiende groep op de arbeidsmarkt. Voor het eerst wordt duidelijk hoeveel autonomie het individu heeft gekregen. Dat laat zich niet meer inkaderen door cao's en polderakkoorden. De geest is uit de fles en die krijg je er niet meer in.' Dat geldt niet alleen voor zogeheten 'gig-werkers': mensen die hun inkomen verdienen met tijdelijk werk en kortlopende projecten waarvoor specifieke skills worden gevraagd. Het gaat evenzeer op voor mensen in kantoorbanen als mensen in praktische beroepen, benadrukt Waasdorp.

Herwaardering van praktische beroepen

Een verandering in de (geldelijke) waardering van mensen in praktische beroepen is de tweede pijler onder de revolutionaire transitie die hij verwacht. 'Praktisch geschoolden vormen het meest onderschatte en ondergewaardeerde arbeidspotentieel dat we hebben. Het is voor het eerst dat hun cruciale belang wordt benoemd en dat wordt gesignaleerd hoe zij worden weggezet als minderwaardig. Pure opleidingsdiscriminatie. Een net beginnend advocaat verdient tussen de 180 en 280 euro per uur. Terwijl iemand met mbo-4-techniek

of een beginnend verpleegkundige het met 30 tot 45 euro als commercieel uurtarief moet doen.' Wanneer beroepsgroepen, zoals verpleegkundigen en onderwijzers, als gevolg van de kabinetsplannen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, gedwongen worden om terug te keren naar een vast dienstverband, is het zeer waarschijnlijk dat zij hun vak zullen verlaten, denkt Waasdorp. 'In die beroepen zit nu al een enorme frictiewerkloosheid. Die wordt dan onmeetbaar groot: zorg, onderwijs en veiligheid zullen op hun gat gaan. Daar maak ik me ernstige zorgen over.'

Fatsoenlijk werkgeverschap

Op de vraag wat werkgevers kunnen doen om personeelstekorten, ziekteverzuim en leegloop tegen te gaan, antwoordt Waasdorp: 'Simpel: héél goed luisteren en mensen serieus nemen. Ga het gesprek aan over hun wensen en kom daaraan tegemoet. Hoeveel uur wil je werken? Waar? In welke contractvorm? Wanneer wil je je salaris uitbetaald krijgen? Fatsoenlijk werkgeverschap is de belangrijkste employer branding.' Hij vervolgt: 'De wederzijdse afhankelijkheid tussen werkgever en werknemer is echt een stuk kleiner geworden en beide partijen zullen moeten veranderen. Maar vooral de werkgever, want de werknemer heeft de macht. HR-afdelingen dienen hun cijfers op orde te hebben, zodat ze hun business case kunnen onderbouwen én ze moeten aan de directietafel zitten. Vanaf dat moment verandert alles.'

Positieve transitie

Waasdorp zegt positief te willen eindigen. 'Ik denk dat de arbeidsmarkt en de samenleving er over vijf jaar substantieel beter uitzien dan nu. De trein die niet op tijd rijdt of je lievelingsrestaurant dat sluit: dát soort dingen laten we gelaten over ons heen komen. Dat is verleden tijd wanneer de fundamenten van de verzorgingsstaat in het geding komen. Het is daarom mijn verwachting dat de eerstvolgende Tweede Kamerverkiezingen zullen gaan over de herwaardering en herijking van de arbeidsmarkt, met name de praktische beroepen. Ik voorspel dat in 2030 het opleidingsniveau veel minder dan nu bepalend zal zijn voor de hoogte van het inkomen en dat skills en de toegevoegde waarde voor anderen, voor de samenleving, belangrijker zullen worden. Dat zal uiteindelijk een transitie ten goede opleveren.'

Reactie Rob Witjes op vooruitblik Waasdorp:

'De vraag wordt vooral: kan ik mijn personeel behouden?'

Hij zou er minder scherpe woorden voor gebruiken, maar in essentie is **Rob Witjes**, hoofd van de afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies van UWV, het eens met de constatering van Geert-Jan Waasdorp. 'Ik zie het meer als een evolutie, het gaat stapvoets.'



Witjes onderschrijft Waasdorps verwachting voor het komende jaar. 'Voor werkgevers zal het thema van 2023 vooral worden: kan ik mijn personeel behouden en hoe doe ik dat? In de afweging hoe ze de gestegen kosten van energie, materialen en lonen het hoofd moeten bieden, wordt dat de belangrijkste vraag.'

Net als Waasdorp ziet ook Witjes meer individualisme op de arbeidsmarkt: meer zzp'ers, meer behoefte aan autonomie. 'De nieuwe generatie kijkt anders tegen werk aan. Was het vroeger leven-om-te-werken, nu is het meer andersom: werken-om-te-leven. Jongeren willen zelf bepalen hoe, waar en wanneer ze werken. Het zit in hun genen, ondernemerschap wordt op scholen gestimuleerd en mogelijk heeft de coronaperiode het bevorderd. Daar moeten werkgevers rekening mee houden.'

Waasdorps pleidooi om skills meer te betrekken in de (geldelijke) waardering voor werk is Witjes uit het hart

gegrepen. 'Daar pleit ik al jaren voor. Eind 2020 waren er in Nederland voor het eerst meer hoger dan middelbaar en lager opgeleiden. Maar een samenleving heeft niet alleen behoefte aan hoger opgeleiden. Die herwaardering vergt een cultuurverandering.'

UWV kan daaraan een bijdrage leveren in de preventieve sfeer. 'Als mensen hun werk verliezen of zich willen oriënteren op een andere baan, wordt altijd gevraagd: wat heb je gedaan? Door dat automatisme gaan mensen zoeken naar werk dat ze al deden. Als UWV kunnen wij mensen informeren over de inhoud en perspectieven van andersoortig werk. In de regionale werkcentra – nu nog regionale mobiliteitscentra – werken we met allerlei partijen samen en kunnen we mensen daarmee in contact brengen. Tegen werkgevers zou ik zeggen: stel je bedrijf open, laat mensen kennismaken met wat je doet en biedt goede faciliteiten om ze te begeleiden.' ■

Werkgevers zetten open hiring nog beperkt in

Open hiring is een relatief nieuwe wervingsmethode die veel aandacht krijgt. Het basisprincipe van deze methode is dat werkzoekenden geen sollicitatiegesprek hoeven te voeren of een brief te schrijven. Opleiding, ervaring en arbeidsverleden tellen niet mee. De enige eis is dat de werkzoekende denkt het werk aan te kunnen.

De afdeling Arbeidsmarktinformatie van UWV onderzocht in hoeverre werkgevers in Nederland open hiring inzetten.

Open hiring wordt nog beperkt ingezet als wervingsmethode, zo blijkt uit het werkgeversonderzoek. Werkgevers in Nederland geven aan open te staan voor open hiring, maar voornamelijk wanneer de functie-eisen dit toelaten. Hierdoor vindt driekwart van de werkgevers open hiring geen geschikte wervingsmethode voor hun organisatie. Vooral werkgevers in sectoren waar voor veel functies diploma's en of certificaten van belang of zelfs wettelijk verplicht zijn, geven aan open hiring niet geschikt te vinden voor hun organisatie.

Open hiring wordt het vaakst ingezet voor technische, transport-, logistiek- en horecafuncties, zoals medewerkers bediening, monteurs en orderpickers. In 2022 maakte 6 procent van de werkgevers gebruik van open hiring. Daarnaast is er een groep werkgevers (16 procent) die deze wervingsmethode niet gebruikt, maar hiervoor wel mogelijkheden ziet.

Het hele rapport, meer werkgeversonderzoeken én actuele arbeidsmarktinformatie vind je op: werk.nl/arbeidsmarktinformatie.



Hotel Van der Valk Drachten zette open hiring in om nieuwe medewerkers housekeeping te vinden. Met succes!

Lees het verhaal:



BEELD DE BEELDREDAKTIE

Tweede UWV-talkshow over krappe arbeidsmarkt

Er komt een vergrijzingsgolf aan, de arbeidsmarktpopulatie verkleint en de krapte blijft. Deze uitdagingen vragen om een fundamenteel andere benadering van overheid, werkgevers en werknemers. UWV biedt graag een podium voor een oplossingsgerichte discussie over de huidige en toekomstige arbeidsmarktuiddagingen. Daarom organiseert UWV voor de tweede keer de talkshow KRAP. Op 4 april 2023 gaan we in gesprek met werkgevers, werknemers, werkzoekenden, bestuurders en politici over de veranderende arbeidsmarkt en hoe we deze toekomstbestendig maken. Je kunt de talkshow live kijken of later terugkijken op uwv.nl/krap. Houd de LinkedIn-pagina UWV voor werkgevers of de nieuwsbrief voor werkgevers in de gaten voor meer informatie.

Deadline definitieve berekening NOW

Vrijdag 2 juni 2023 is de uiterlijke datum dat je de definitieve berekening kunt aanvragen voor 7^e en 8^e aanvraagperiode NOW (NOW 5 en 6). Werkgevers die een voorschot NOW hebben ontvangen, moeten achteraf deze definitieve berekening over de betreffende periode aanvragen. Op basis hiervan wordt berekend op welk bedrag de werkgever exact recht heeft. Er volgt een nabetaling of een terugvordering. Zorg ervoor dat je op tijd je definitieve berekening aanvraagt, om terugvordering van je voorschot te voorkomen. Heb je een accountantsverklaring of derdenverklaring nodig? Neem dan tijdig contact op met je accountant, administratiekantoor of andere financiële dienstverlener om te voorkomen dat je te laat bent.

Meer informatie:



UWV
is aan het typen...

Goedemiddag, kan ik je ergens bij helpen?

Ik zou wel iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan willen nemen, maar ik weet niet goed waar te beginnen.

Een belangrijke eerste stap is om te kijken wat voor werk je beschikbaar hebt binnen je organisatie. Een adviseur van UWV kan je helpen de mogelijkheden binnen je bedrijf in kaart te brengen.

Ik heb al een functie op het oog, maar ik ben benieuwd of het in de praktijk ook werkt.

Wij kunnen helpen bij het vinden van een goede match en in veel gevallen is een proefplaatsing mogelijk.

Dat klinkt goed. Waar kan ik meer informatie vinden?

Je kunt contact opnemen met het werkgeversservicepunt in jouw regio of lees hier meer over het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt:



Bedenk je eigen baan: creatieve werving in tijden van arbeidskrapte

Meer dan 300 potentiële sollicitanten. Met de huidige arbeidskrapte zou elke organisatie wel zoveel respons willen op een vacature of wervingscampagne. Vaak lukt dat niet. De Provincie Utrecht kreeg het wél voor elkaar met het event 'Bedenk je eigen baan'. Een compleet nieuwe manier van werven, geïnitieerd door recruiter **Silvana van Putten**. 'Als er geen sollicitanten op je vacatures afkomen, moet je iets anders proberen.'

TEKST REBELIEVE | BEELD IVO VAN DER BENT



In dit artikel:

- Kies voor ontwikkelbare kandidaten
- Geen cv, maar persoonlijk gesprek



In tijden van arbeidskrapte moeten ook recruiters innoveren. Silvana is eigenaar van recruitmentbureau RvOV (Recruitment voor Overheid Vacatures), gespecialiseerd in arbeidsbemiddeling en talent sourcing voor overheidsfuncties. Een sector waar - net als voor veel private werkgevers - vacatures moeilijk in te vullen zijn. Met haar creatieve geest zoekt Silvana naar mogelijkheden: 'Ik houd van pionieren. Ik zie dat er nog steeds veel geld wordt gependend aan de marketing van vacatures, die alsnog niet worden ingevuld. Dan moet je iets anders doen. En ondanks dat de meeste mensen er een ander beeld van hebben, staan overheidsorganisaties zeker open voor nieuwe wervingsmethoden. Tegelijkertijd, ze moeten wel.'

Veel interesse in 'Bedenk je eigen baan'

Bij de Provincie Utrecht kwamen weinig, soms zelfs geen, reacties op vacatures. En dat terwijl de Provincie voor een grote, nieuwe opgave staat, waar veel nieuwe functies voor nodig zijn: uitvoering geven aan het stikstofbeleid. Hoe krijg je die plekken gevuld zonder vacatures uit te zetten? Silvana: 'We deden een brede oproep met het Bedenk je eigen baan-event. Mensen hoefden geen cv op te sturen, maar konden laten weten hoe ze met hun talenten wilden bijdragen aan actuele thema's voor de landelijke leefomgeving. Er kwamen meer dan 300 geïnteresseerden naar het event op 3 november. Een professor sprak over de stikstofproblematiek. Daarna konden kandidaten speeddaten met leidinggevenden en materiedeskundigen en zelf pitches geven. De sfeer was heel goed en na afloop gaven ►

'Tegenwoordig is de keuze voor een organisatie minstens zo belangrijk als de functie-inhoud'

► 78 kandidaten aan dat ze verder wilden ontdekken of we samen een baan kunnen vormgeven die bij hen past én die de Provincie nodig heeft. Inmiddels zijn er al twee mensen aangenomen en in januari zijn er meer vervolggesprekken.'

Succesfactor: kennis en enthousiasme

De reacties op het wervingsevent waren lovend, aldus Silvana. 'Deelnemers vonden het heel innovatief. Juist omdat we startten vanuit de inhoud: kennis met elkaar delen over een vakgebied waar je samen enthousiast over bent. Dat is zo'n andere start dan die van een traditionele vacature, waarbij een kandidaat moet laten zien wat zij of hij kan. Mensen die eerder aan de voorkant werden afgewezen op basis van hun cv kregen nu de gelegenheid om zichzelf op een andere manier te promoten. Zo is er meer aandacht voor de persoonlijke klik en kan een sollicitant op een laagdrempelige manier ontdekken of een organisatie bij hem of haar passend is. Want tegenwoordig is de keuze voor een organisatie minstens zo belangrijk als de functie-inhoud.'

Innovatief en spelenderwijs werven

Silvana heeft haar nieuwe manier van werven

zelf ontwikkeld. Niet op basis van theorieën, maar door gewoon uit te proberen. 'Ik wist van tevoren niet of dit event zou aanslaan, maar ik organiseerde eerder al wel op kleinere schaal vergelijkbare wervingsdagen. Zo was er het kenniscafé voor de gemeente Amsterdam: een webinar - in coronatijd, dus online - met aansluitend de mogelijkheid om een digitaal kopje koffie te drinken. En bij de Belastingdienst lieten we potentiële trainees spelenderwijs een robot installeren. Voor die functie waren de competenties van de kandidaten belangrijker dan de communicatieve vaardigheden, dus dan werkt een praktijkopdracht beter dan een gesprek. Wat ik zie als terugkerende succesvolle elementen in al deze wervingsevents zijn het delen van kennis en enthousiasme en de mogelijkheid tot laagdrempelig contact.'

Pionieren kost tijd

Voor iedere werkgever die nu denkt: 'Dit ga ik ook doen' heeft Silvana wel een kleine kanttekening. 'Andere manieren van werven zijn nodig, maar wees je ervan bewust dat pionieren veel tijd kost. We zijn zeker een half jaar bezig geweest met het organiseren van het event en in het geval van dit event was de

Provincie op zoek naar veel mensen voor een compleet nieuwe opdracht zonder bestaande functies. We hadden dus niet te maken met een bestaand team, maar alsnog kostte het tijd om interne procedures op orde te brengen. En vergeet niet - ook de matching en de sollicitatietrajecten achteraf, waarin je uiteraard wel verdiepend ingaat op cv, ervaring en kennis, vragen veel maatwerk.'

'Werkgevers zijn te kritisch'

Kun je maar geen geschikte kandidaten vinden voor je vacatures? De recruiter raadt aan om eerst eens te reflecteren op je interne proces. 'Houd niet star vast een bepaald profiel. Het is vaak: 'Gerda gaat weg, we zoeken een nieuwe Gerda.' Maar kijk eerst wat voor persoon je organisatie nodig heeft, niet alleen nu, ook voor in nieuwe projecten de komende jaren. Over het algemeen zijn werkgevers te kritisch, merk ik als recruiter. Daarin hebben ze soms een spiegel nodig. Men zoekt vaak het bekende schaap met de vijf poten. Ik denk dat je er als werkgever meer aan hebt om open te staan voor het schaap met de drie poten, bij wie je een vierde kunt creëren. Kies voor ontwikkelbare kandidaten met potentie.' ■



'Ik heb echt geleerd van mijn burn-out; ik let nu heel goed op mijn grenzen'

1

WOUTER VAN DOORN (44)
Mede-eigenaar van ontwerp- en productiebureau De Bende

'Een aantal jaar geleden belandde ik in een flinke burn-out. Maar wat ik toen heb geleerd, pas ik nu toe in mijn bedrijf. Ik heb meerdere eigen bedrijven gehad en ben interimmer geweest. Stelselmatig ging ik over mijn grenzen heen en raakte op een gegeven moment overspannen. Toch ben in verder gegaan met werken en nam geen moment ruimte voor mijn overspannenheid. Ik had ook een gezin en er moest brood op de plank komen. Tot het in 2012 echt niet meer ging en ik in de Ziektewet terecht kwam. De verzekeringsarts van UWV zag in dat re-integreren bij mijn toenmalige werk zinloos zou zijn. Hij keurde mij een paar keer achter elkaar af, zodat ik de ruimte kreeg om op verhaal te komen. Daar ben ik hem zeer dankbaar voor. Dat op verhaal komen deed ik bij De Bende in Rotterdam, een collectief van onder meer kunstenaars en timmerlieden. Daar ontdekte ik hoe geweldig ik het vind om met mijn handen te werken. Toen een van de oprichters vertrok, besloot ik om er zelf in te stappen, samen met twee compagnons. Ik ben sindsdien dus weer werkgever, met alle druk die daarbij komt kijken. Maar ik heb echt geleerd van mijn burn-out. Ik let nu heel goed op mijn grenzen. Mijn afspraken mogen bijvoorbeeld maximaal een uur duren. Langer trek ik niet. Op deze manier probeer ik ook voor mijn personeel te zorgen. De ruimte die de verzekeringsarts mij gaf na mijn burn-out, probeer ik preventief toe te passen bij mijn werknemers. Iedereen heeft de vrijheid om tijd voor zichzelf te nemen als hij dat nodig heeft. Op deze manier proberen we ervoor te zorgen dat spanning en stress nooit zo ver op kunnen lopen dat werknemers uitvallen.' ■

Een inclusieve bedrijfsanalyse bij zorgorganisatie Odion

TEKST TIJGERBLOED | BEELD DE BEELDREDAKTIE

Hoog ziekteverzuim, personeelstekort en oplopende werkdruk: ook zorgorganisatie Odion kampt ermee. De Noord-Hollandse zorgverlener begeleidt mensen met een beperking op het gebied van wonen, werken en welzijn. Om te kijken hoe de werkdruk verminderd kon worden, stelde stafmedewerker **Marie Louise van Hall** samen met een consultant van UWV een Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) op voor Odion-locatie Spaarnbekkenkade.

Van Hall: 'Binnen Odion leefde al langer de gedachte dat de invulling van het werk anders zou kunnen. Met een BIA-traject onderzoek je hoe je werk anders kunt organiseren, bijvoorbeeld door niet-specialistische functies weg te halen bij gespecialiseerde medewerkers, zodat zij meer tijd krijgen voor de taken die echt hun specialisme vereisen. Voor niet-specialistische taken kun je een nieuwe functie creëren waar minder

functie-eisen voor gelden. Toen we bij Odion het BIA-traject uitvoerden, bleek dat de begeleiders van een van onze woonlocaties vier tot vijf uur per dag bezig waren met de was. Terwijl je liever ziet dat zij zich volledig kunnen richten op het bieden van zorg en begeleiding voor cliënten. We zijn gaan kijken welke taken door de cliënten konden worden uitgevoerd, in het kader van leren en ontwikkelen. Dat blijkt goed te werken. Cliënten die voorheen bij ons op een dagbesteding zaten, krijgen nu een betekenisvolle daginvulling met perspectief.'

'Collega's zien ook dat dit voor iedereen beter werkt. Dat het team aan deze nieuwe werkwijze heeft bijgedragen geeft meerwaarde. Als we de stap naar een andere opzet van de organisatie willen maken, is het belangrijk dat het breed gedragen wordt. We willen dat iedereen mee kan doen; het draait niet alleen om efficiency.' ■

Meer informatie over de BIA:



Bij restaurant Onze Kerk is er plek voor iedereen



Het verhaal van Onze Kerk in Hooge Zwaluwe is niet alleen een verhaal van een bijzonder restaurant, maar ook van bevlogen werkgeverschap. Eigenaar **Dieuwke Simonis-Stellinga** vindt het niet meer dan vanzelfsprekend dat er een werkplek is voor iedereen, ook voor mensen met een beperking.

TEKST JEANETTE VAN LAAR BEELD MARTIN WAALBOER

We wilden dat het iets bijzonders zou zijn', vertelt Dieuwke Simonis-Stellinga over het restaurant dat zij samen met haar man Willem opende. In 2013 kochten ze een oude kerk in Hooge Zwaluwe en bouwden het in twee jaar tijd om tot restaurant. Het restaurant kreeg de naam Onze Kerk; een plek waar iedereen welkom is. Dieuwke: 'We vonden het belangrijk dat niet alleen de gasten zich welkom en verzorgd voelden, maar ook het personeel. Plek voor iedereen.'

Plek voor Sam en Thijs

Een 'plek voor iedereen' vertaalt zich bij Onze Kerk in dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking en werkplekken voor twee jongens met een Wajong-uitkering, Sam en Thijs. Dieuwke: 'Sam kwam via een stage

vanuit het speciaal onderwijs bij ons. Wij zagen wel potentie in hem en hij had zelf ook de wens om hier te blijven en zich verder te ontwikkelen. Dus nu werken we met hem toe naar een beschutte werkplek. Hij voert taken uit zoals de afwas of groente snijden. Thijs kwam zelf bij ons. Hiervoor werkte hij bij Happy Tosti, dus hij had al horeca-ervaring. Hij werkt als tweede man in de keuken en doet daar allerlei taken. Hij opent 's ochtends de keuken en draait dan samen met onze kok Jozef de lunchdienst. Met Thijs hebben we een regulier arbeidscontract, maar we maken wel gebruik van loondispensatie en de no-riskpolis.'

Interne jobcoach

Nicole Weterings is HR-manager en interne jobcoach bij Onze Kerk. Dieuwke kende Nicole vanuit een vorige baan in de gehandicaptenzorg. 'Nicole heeft veel ervaring met deze doelgroep, dus zij is een uitstekende

LOONDISPENSATIE

Bij loondispensatie betaalt de werkgever tijdelijk minder loon aan een werknemer met een Wajong-uitkering die minder werk aankan dan de andere werknemers. Een arbeidsdeskundige van UWV doet onderzoek op de werkplek om de loonwaarde te bepalen. Voorwaarde is dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk moet de werknemer hetzelfde gaan verdienen als andere werknemers.

De werkgever vraagt loondispensatie aan met het formulier 'Aanvraag loondispensatie Wajong'.

Kijk hier voor meer informatie:



In dit artikel:

- Wajongers op hun plek in horecabaan
- UWV-voorzieningen zorgen voor vangnet



► aanvulling binnen ons bedrijf. Als interne jobcoach praat Nicole eigenlijk meer met de mensen om Thijs en Sam heen, zoals onze kok Jozef, dan met de jongens zelf. Hoe goed de jongens het doen, valt of staat namelijk met de stutting om hen heen. Zo kan Thijs gejaagd gaan werken wanneer het een drukke lunch is. Daar moet Jozef hem dan in afremmen. Vanuit de beste bedoelingen doet hij dat soms niet. Want Thijs doet zo z'n best, zegt hij dan. Maar juist dan heeft Thijs ook grenzen nodig. En hoe Jozef - of een andere medewerker - hem dan het beste kan aanspreken, daar coacht Nicole dan weer in.'

Het vangnetgevoel

Ondanks de sociale kant van hun bedrijfsmissie is Onze Kerk een commercieel bedrijf. Daarom vindt Dieuwke het belangrijk dat er voorzieningen beschikbaar zijn, zoals een no-riskpolis en loondispensatie, die ervoor zorgen dat de werkgever niet alle risico's en kosten hoeft te dragen. 'Op dagen dat alles vlot verloopt, merk je aan Thijs soms niet eens dat hij een beperking heeft. Maar zodra er iets 'mis' gaat, dan heeft dat weldegelijk effect op zijn functioneren. Dan is dat vangnetgevoel die de voorzieningen als loondispensatie geven heel waardevol.'

Bedrijfsmissie betaalt zichzelf terug

Veel horecaondernemers kampen met personeelstekorten. Hoe is dat voor Onze Kerk, gevestigd in een klein dorpje in Brabant? 'Net na corona hadden we heel even een tekort, maar verder hebben wij eigenlijk geen last van de krapte. Wij staan open voor iedereen die binnenkomt, ongeacht of die een rugzakje heeft of niet. Ik zie het zo: er komt iemand binnen en diegene kan iets. Dan gaan we samen kijken of

we een passende functie kunnen vinden. Een soort open hiring. En daardoor hoef ik maar zelden een vacature uit te zetten.' Daarnaast is Dieuwke ervan overtuigd dat staan voor waar je in gelooft - in het geval van Onze Kerk is dat de sociale bedrijfsmissie - zich terugbetaalt. 'Een aantal maanden terug hebben we afscheid genomen van een kok. Van zijn norse gedrag werden Sam en Thijs zenuwachtig. Zo iemand past hier gewoon niet. Mijn moeder zei: Dieuwke, hoe kun je nou je kok laten gaan in deze tijden? Maar ik had liever geen kok dan een scheldende kok. En het mooie is: we hadden vrijwel gelijk een nieuwe kok. Bij een event in de herfst was hier een journaliste. Ze vertelde dat haar man kok was, op zoek was naar een andere baan en dat hij waarschijnlijk heel goed zou passen bij ons bedrijf. Dat was dus Jozef, onze huidige kok.' ■

NO-RISKPOLIS

Heb je iemand met een beperking in dienst? Dan hoef je binnen de eerste vijf jaar, dankzij de no-riskpolis, een groot deel van het loon niet zelf door te betalen bij ziekte. Na de ziekmelding betaalt UWV de Ziekte-wetuitkering. Het eerste jaar maximaal 100 procent van het dagloon en vanaf het tweede jaar 70 procent. Je hoeft de no-riskpolis niet zelf aan te vragen; alle mensen in het doelgroepenregister vallen er automatisch onder als zij gaan werken.

Kijk hier voor meer informatie:



Chef Jozef (links) en Thijs (rechts) bereiden de lunch voor.



Diewuque: 'Als ik Sam een compliment geef, doen we vaak een 'zachte high five'; dat vindt hij fijner.'



'Ik ben hier op mijn plek en dat wil ik graag zo houden'



THIJS

'Ik werk hier al een jaartje of twee. Ik ben begonnen met één dag per week en werk nu drie dagen per week, dat is heel fijn. Ik doe allerlei taken bij Onze Kerk. Ik verzorg de leveringen (dat is alles wat binnenkomt controleren en dan op zijn plek zetten) en ik draai mise-en-place, dat is dat je voorbereidend werk doet voor de maaltijden. Ik doe dan de koude kant, zoals het voorbereiden van salades en tosti's. Voor mij is het hartstikke leuk werk nu, omdat ik het leuk vind om met eten bezig te zijn. Ja, als het om eten gaat; ik vind een goede biefstuk het lekkerst en dan natuurlijk van die lekker gebakken aardappeltjes erbij, heerlijk! Ik beseft dat ik op een heel bijzondere plek werk, ik denk niet dat er veel restaurants zijn in zo'n mooie kerk als deze. Het is heel fijn werken hier, vooral nu Jozef en nog een andere kok in het team zitten. Ik ben hier op mijn plek en dat wil ik graag zo houden!'

SAM

'Ik werk sinds 2018 in de keuken. Op school had ik al wat keukenervaring opgedaan, daar heb ik snijtechnieken geleerd. Hier snijd ik bijvoorbeeld de groente. Van al het werk dat ik hier doe, is het afwassen mijn favoriet. Ik doe de afwas van de gasten, de borden en glazen, maar ook de afwas van de keuken. Soms krijg ik vieze aangebrande pannen en die krijg je bijna niet schoon. Dan komt er een staalsponsje aan te pas en dan maar schrobben. Afwassen vind ik fijn omdat ik apart in het afwashok sta. Dan heb ik rust en kan ik me met mijn werk bezig houden en alles op mijn gemak afwassen. Ik ben heel secuur, soms kom ik het afwashokje binnen en dan staat het helemaal vol. Dan ga ik direct aan het opruimen. Werken hier is leuk, ik kan goed met mijn collega's overweg en het is fijn om op zo'n mooie plek te zijn. Ja, ik blijf hier nog lang doorknallen.'



NICOLE WETERINGS ►
HR-manager en interne jobcoach: 'Ik hou gedurende de dag in de gaten hoe het gaat met Sam en Thijs. Maar het belangrijkste is dat ze zich gezien voelen. Soms is een knipoog als ik langslow al genoeg.'



'Van al het werk dat ik hier doe, is afwassen mijn favoriet'



Dieuwke: 'Wij staan open voor iedereen die hier wil werken, ongeacht of hij of zij een rugzakje heeft'



2

NANCY TIJSSEN (36)
 Persoonlijk begeleider (in opleiding)
 bij zorgorganisatie Odion

'Ik werk als persoonlijk begeleider in opleiding op een locatie waar we 24-uurszorg verlenen aan mensen met niet-aangeboren hersenletsel of een fysieke beperking. Mensen in en uit bed tillen kan best pittig zijn. Dit zette me aan het denken, want ik wil zo lang mogelijk vitaal blijven. Door weer te gaan sporten en goed op mijn voeding te letten, maar ook door mijn rug te ontzien. Ik vroeg Odion iXi, onze innovatie-afdeling, mee te denken om het werk minder belastend te maken. Toevallig had een collega hetzelfde idee. We kregen exo-skeletten op proef. Op momenten dat we patiënten in of uit bed tillen, zorgt het exo-skelet ervoor dat je rug recht blijft. Ik merk dat ik daardoor minder last heb van mijn rug. Mijn werkgever heeft oog voor duurzame inzetbaarheid en dat vind ik heel belangrijk. Zo wordt erop gelet dat oudere collega's passend werk krijgen dat fysiek niet te belastend is en dat ze met plezier kunnen blijven doen. Bij Odion is er van alles mogelijk, of het nu gaat om hulp bij rouw, persoonlijke ontwikkeling, assertiviteit of loopbaan, zowel groepsgewijs als individueel wordt ondersteuning aangeboden. Dat voelt fijn. Het motto hier is: geen vraag te gek. Ik haal heel veel energie uit het contact met de cliënten; een praatje, een grapje, de waardering, de cliënt die niet kan praten geeft een knuffel of pakt je hand. Het maakt dat ik hoop nog lang bij Odion te kunnen werken. Met passie en liefde én fysiek en mentaal fit.' ■

'Op momenten dat ik patiënten in of uit bed til, zorgt het exo-skelet ervoor dat mijn rug recht blijft'

In dit artikel:
• Vitaliteit als onderdeel van bedrijfs-DNA
• Gesprekken over echte problematiek

Vitaliteits- programma zorgt voor weerbaar bedrijf

In 2016 gingen binnen Bruil de eerste medewerkers aan de slag met hun welzijn. En daardoor ook met het bedrijf. Want aan de slag gaan met vitaliteit werkt als een positieve olievlek in de organisatie. HR-manager **Hans den Boer** en vitaliteitscoach **Saskia Ploeg** vertellen over de aanpak en resultaten.

Vitaliteitscoach Saskia Ploeg (links) met werknemer Stephano Sabandar.

TEKST ELINE LUBBERTS BEELD MEDEA HUISMAN



HANS DEN BOER*

Als mensen wankelen, dan moet je ze vasthouden totdat ze weer stevig staan', aldus Hans den Boer. Den Boer is manager Mens & Werk bij Bouwbedrijf Bruil en, zo geeft hij zelf toe, komt zo nu en dan wat filosofisch uit de hoek. 'Maar dat maakt het niet minder oprecht', stelt hij met een glimlach.

Vitaliteit in bedrijfs-DNA

Den Boer werkt al bijna dertig jaar bij Bruil, een familiebedrijf gespecialiseerd in mortels en prefab beton. 'Een paar jaar geleden was vitaliteit en duurzame inzetbaarheid een nieuw hip fenomeen in HR-land. Ik woonde een aantal seminars bij en kwam elke keer teleurgesteld thuis. Het ging alleen maar om voeding en beweging. Vitaliteit is veel meer dan dat en ligt veel dieper op welzijnsniveau in brede zin. Toch zag ik kansen: het zou misschien wel echt anders kunnen. Dat het een vanzelfsprekendheid is in het beleid, dat het verankerd is in het bedrijfs-DNA.'

Hij schakelde Charly Green in, een organisatie gespecialiseerd in het verankeren van duurzame inzetbaarheid. Samen werkten ze aan het vitaliteitsprogramma van Bruil. Saskia Ploeg werd als vitaliteitscoach van Charly Green verbonden aan Bruil. Ploeg: 'Samen hebben we een maatwerkprogramma opgesteld. Ik zie het echt als een reis die we samen aan het maken zijn. En er was veel te doen. Toen we van start gingen was het bedrijf behoorlijk vergrijsd en was er sprake van een vrij hoog ziekteverzuim.' Den Boer: 'Ook zagen we oudere collega's die wat uitgeblust waren. Niet gek hoor, je ziet het vaker bij familiebedrijven: men start soms al op hun 14^e en blijven er altijd werken. Vaak met

grote tevredenheid, maar de energie vloeit wel weg.' In een aantal fabrieken eist het zware fysieke werk ook zijn tol.

Echte gesprekken

Den Boer en Ploeg gingen van start met een interne campagne en op basis van vrijwilligheid hebben zo'n veertig collega's zich aangemeld. Ploeg: 'Dat was geweldig om mee te maken. Deze positivo's, zo noemen wij ze, hadden vaak al goede voornemens: stoppen met roken, meer gaan sporten, gezonder gaan eten. Prachtig natuurlijk. Maar tijdens de gesprekken met hun persoonlijke coach gebeurde er zoveel meer. De gesprekken gingen vaak niet over groenten en nicotinepleisters, maar bijvoorbeeld over financiële zorgen of over een dramatische scheiding. Dat was problematiek waar de collega's écht mee zaten en waar zij hun hart over luchtten. Daar bleek maar weer eens: het is belangrijk dat je goed in je vel zit, dan komen andere zaken vaak vanzelf.'

Investeren in vitaliteit loont

Die eerste groep werkte als een olievlek van binnenuit. Steeds meer mensen meldden zich aan. De deelnemers kregen dus veel persoonlijke aandacht van hun coach, maar er was meer. We ontwikkelden een hele evenementenkalender: van een Bruil-run tot een yogacursus, van kickboksles tot een mountainbikeparcours in het bos. Den Boer: 'In het begin was het soms lastig om ook het management te overtuigen. Maar gelukkig is het steeds duidelijker geworden dat vitaliteit belangrijk is voor een levensvatbaar bedrijf. Nu weten we dat we beter een fysiotherapeut kunnen betalen voor iemand met rugklachten. Dat is een stuk goedkoper dan wanneer iemand thuis komt te zitten.'

Ploeg snapt dat werken aan vitaliteit lastig kan zijn voor een bedrijf: 'Het welzijn van je collega's is moeilijk te meten.' Den Boer: 'Ik zeg dan ook vaak: weten is belangrijker dan meten. Het moet opgemerkt worden dat er een andere sfeer heerst onder de collega's.' Maar ook van de medewerkers vraagt een vitaliteitsprogramma om inzet. Volgens Den Boer draait het om de vraag of je bereid bent om te investeren in je relatie met werk. 'Ik vergelijk het wel eens met een huwelijk: je kan blijven drammen over de dingen die niet goed gaan óf de goede kanten waarderen. Het is een mindset. Ik merk dat medewerkers echt de positieve focus willen pakken, maar dan moet de organisatie dat wel continu stimuleren.' Ploeg: 'Daarom blijven we voortdurend kijken waar men behoefte aan heeft. Zo bereiden we nu een cursus over piekeren voor als onderdeel van onze vitaliteitskalender. We merken dat er bij onze mensen veel angst is voor de toekomst. En die gedachten zijn te beïnvloeden, vandaar een cursus waar men echt wat aan heeft.'

Weerbaar bedrijf

Den Boer en Ploeg zien hoe de positieve energie binnen het bedrijf nu aanwezig is. Ploeg zegt: 'Het is bijzonder om te zien hoe dit programma de levens van een aantal mensen zo veranderd heeft. Dat doet me echt goed.' Den Boer is blij dat hij kan concluderen dat het mensgerichte bij Bruil centraal staat. 'Soms vinden mensen dat overdreven, maar ik ben trots waar we staan. Het is een weerbaar bedrijf. En natuurlijk is niet iedereen prompt gestopt met roken en lukt het niet iedereen om zijn persoonlijke doelen te behalen. Maar wie weet lukt het een volgende keer wel. Ik focus liever op wat wél lukt.' ■

*Door omstandigheden kon Hans den Boer niet bij de fotoshoot aanwezig zijn.

'Gesprekken gaan vooral over problematiek waar medewerkers écht mee zitten, zoals financiële problemen'





'Naar de sportschool gaan was eerst nog een te hoge drempel voor mij; nu sport ik elke dag'

3

STEPHANO SABANDAR (35)
3D-Concrete Print Operator bij Bruil

'Ik meldde me aan bij het vitaliteitsprogramma van Bruil, als een van de eersten. Ik wilde graag wat gezonder leven. Naar de sportschool gaan was op dat moment nog een te hoge drempel voor me. Het grappige is: nu sport ik elke dag. Maar dat komt omdat je eerst die ene stap moet nemen en dat gaat makkelijker met een duwtje in de rug.

Ik kreeg de kans om met een lifecoach om de tafel te gaan dus ik ben gek als ik het niet doe. Ik vond het zonde om niets met haar tips te doen. Ze stelde voor om klein te beginnen: een keer in de week sporten is al zoveel beter dan niet. Elke dag een half uur lopen was ook iets wat prima haalbaar was. Ook hielp ze me bij het vinden van balans. Lekker eten is belangrijk voor me, ik wil niet altijd op de calorieën moeten letten. We zijn samen gaan kijken wat lekkere keuzes zijn. Zo heb ik nooit het gevoel dat ik aan de lijn doe.

Wat ook meespeelde was dat ik begon te beseffen dat het belangrijk is om gezond en ontspannen te blijven. Ik heb een vriendin en drie kinderen. Dus het is belangrijk dat ik goed voor mezelf zorg.

Dat mijn werkgever dit voor mij doet, vind ik fijn. Hij vindt het belangrijk dat het goed met me gaat, dat ik lekker in mijn vel zit. Bruil investeert in mij en ik doe hetzelfde; een win-winsituatie.' ■

TEKST ELINE LUBBERTS BEELD MEDEA HUISMAN

Wat doet het werkgeversservicepunt?

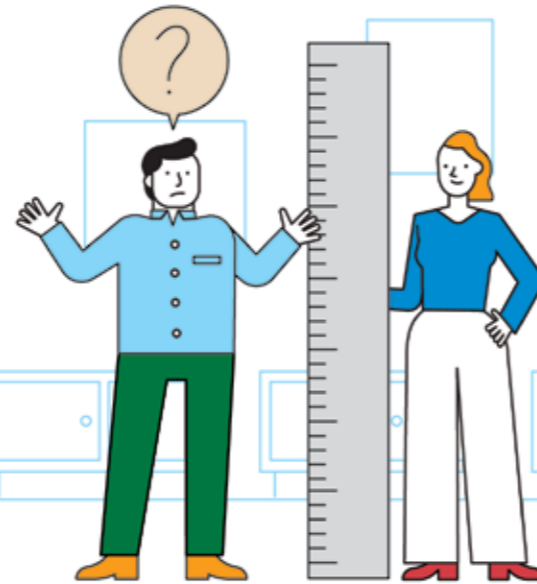
Het werkgeversservicepunt (WSP) is een samenwerking tussen UWV, gemeente en vaak ook opleiders en lokale partners. Door hun ervaring en brede netwerk hebben de adviseurs van het WSP veel kennis van subsidies, wetgeving, diverse sectoren en de regionale arbeidsmarkt. Hierdoor kan het WSP niet alleen (kosteloos) dienstverlening bieden, maar ook een sparringpartner zijn voor werkgevers.

TEKST JEANETTE VAN LAAR ILLUSTRATIE STUDIO IEDMAN



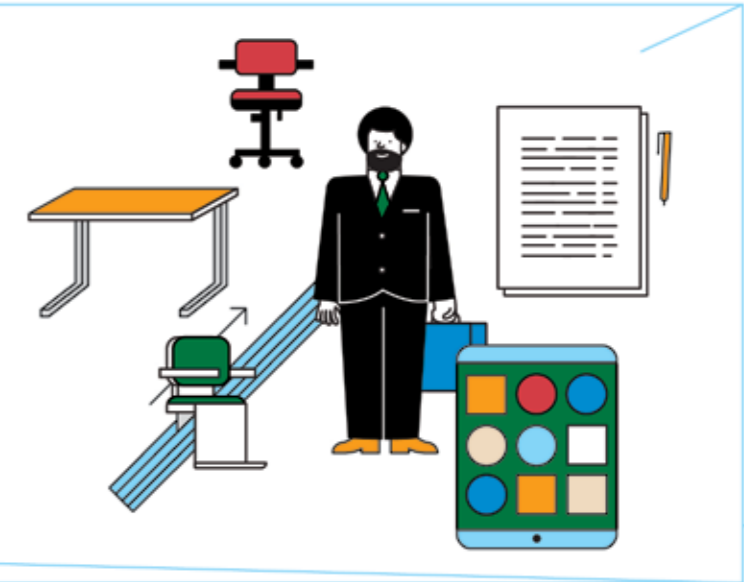
Werving en selectie

Het WSP bemiddelt uitkeringsgerechtigden naar werk en helpt werkgevers bij het vinden van een passende kandidaat. Daar is vaak maatwerk voor nodig. Dat kan o.a. met een individueel traject, maatwerkarrangementen of een leerwerktraject. Regelmatig zet het WSP in samenwerking met opleiders en lokale werkgevers leerwerktrajecten op.



Voorzieningen

Een maatschappij waarin iedereen kan meedoen, dat is waar UWV voor gaat. Daar zijn soms wat extra hulpmiddelen voor nodig, zoals een aangepast bureau, een traplift of een jobcoach. Het kan ook gaan om financiële hulpmiddelen, zoals de no-riskpolis of loondispensatie, waardoor jij als werkgever niet alle risico zelf hoeft te dragen wanneer je iemand met een beperking in dienst neemt. De adviseurs van het WSP denken graag met je mee.



Anders organiseren van werk

In tijden van personeelstekorten kan het anders organiseren van werk een (deel van de) oplossing zijn voor jouw organisatie. Een van de diensten van het WSP is de Bedrijfsanalyse Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA). Met een BIA onderzoekt een adviseur of bijvoorbeeld niet-specialistische taken gebundeld kunnen worden. Zo wordt het huidige personeel ontlast en wordt er een nieuwe functie gecreëerd waar minder eisen voor gelden.



Arbeidsmarktinformatie

Wist je dat UWV ook veel arbeidsmarktonderzoek doet en daardoor veel kennis en inzicht heeft in ontwikkelingen op de arbeidsmarkt? Daarnaast specialiseren de adviseurs werkgeversdiensten zich in diverse sectoren, zoals bouw, zorg en horeca. Daarom vind je als werkgever bij het WSP niet alleen informatie, maar ook persoonlijk advies.



Sociaal ondernemen

Wil je sociaal ondernemen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek bieden in jouw bedrijf? Ook daar kan het WSP bij helpen. De adviseurs van het WSP nemen werkgevers zoveel mogelijk werk uit handen bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze kijken daarbij samen met de werkgever en de betreffende werknemer naar wat er mogelijk is.



Contact met het WSP

In elk van de 35 arbeidsmarktregio's is een werkgeversservicepunt. Voor bedrijven die door het hele land vestigingen hebben, heeft UWV ook een landelijk werkgeversservicepunt.



Hoogleraar Strategie en Ondernemerschap Joris Knoben:
'Ook in een gezonde economie gaan er bedrijven failliet'

In totaal zijn er ruim 2 miljoen bedrijven in Nederland. In 2022 gingen daar 2.144 van failliet. Wat zeggen die cijfers? Hoogleraar **Joris Knoben** deelt zijn inzichten en geeft strategisch advies voor ondernemers in zwaar weer.

TEKST REBELIEVE BEELD DE BEELDREDAKTIE

Met zijn nieuwe hoogleraarschap wil professor Joris Knoben bijdragen aan onderwijs, onderzoek en maatschappelijke impact. Die maatschappelijk relevante input geeft hij onder andere in het duiden van de trendrapportages van de Kamer van Koophandel. De juiste persoon dus om de faillissementscijfers van afgelopen jaar mee door te nemen. Wat zeggen de cijfers die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) elke maand levert over het aantal faillissementen in Nederland?

Volgens Joris Knoben is het zinvoller om te kijken naar het aantal stoppende bedrijven

dan naar het aantal faillissementen. Knoben: 'Een bedrijf bankroet laten verklaren heeft veel juridische, en soms ook persoonlijke, consequenties. Daarom stoppen bedrijven vaak voordat ze echt failliet gaan. En dan is er het feit dat van de meer dan twee miljoen bedrijven in Nederland het overgrote deel (68%) zzp'er is. Die gaan bijna nooit failliet: een eenmanszaak zonder economisch meerwaarde schrijft zichzelf gewoon uit bij de KvK. Ook die zie je dus niet terug in de faillissementscijfers.'

Faillissementscijfers als signaalfunctie

Het aantal stoppers kun je daarentegen niet gelijkstellen aan het aantal faillissementen, zegt Knoben. 'Er is nogal een verschil tussen

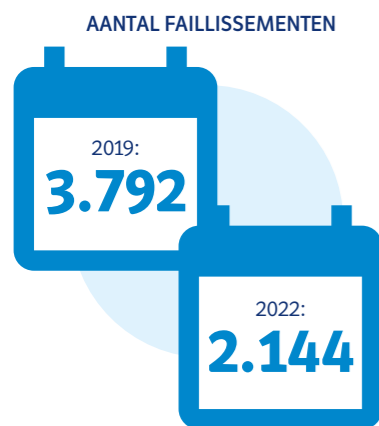
vrijwillig stoppen, bijvoorbeeld vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of een carrièreswitch, en gedwongen stoppen, omdat de rekeningen niet meer te betalen zijn. Dat verschil valt uit de cijfers niet op te maken. Dus faillissementscijfers hebben een signaalfunctie, maar je kunt er niet zomaar conclusies aan verbinden. Je moet daarom niet zozeer kijken naar de absolute aantallen, maar de cijfers zien als een rode vlag. Als er een enorme piek zou zijn, dan moet je gaan opletten. Nu zie je - met 2.144 faillissementen in 2022 - wel een lichte stijging gedurende het jaar, maar als je het vergelijkt met het niveau van voor corona in 2019 is er zeker geen reden tot zorg.'

In dit artikel:

- Faillissementsgolf blijft vooralsnog uit
- Creativiteit maakt hét verschil



'Soms is het tijd voor een radicale heroverweging van je businessmodel'



► Aan het begin van de coronaperiode verminderde het aantal faillissementen sterk, dankzij de bekende steunmaatregelen. Voor iedere groep bedrijven was er wel een regeling om hen door de onzekere tijd heen te helpen en zo de economie in stand te houden. De brede verwachting was een golf aan faillissementen na afloop van die steun. Maar die golf bleef – tot nu toe – uit.

Joris Knobens: 'Met de huidige kostencrisis zou je verwachten dat er nu meer bedrijven failliet gaan, maar door de tegemoetkoming in energiekosten valt dat mee. Er komen wel bedrijven in de problemen door personeelstekorten of opgeraakte financiële reserves. En er zijn duidelijk sectoren die het zwaarder hebben. Denk aan horeca, cultuur, recreatie: zij zijn tijdens de coronaperiode lang gedwongen gesloten geweest en moesten interen op hun reserves. Ook in de bouw en de landbouw loopt het aantal stoppers op, door opeenstapelende problemen rond de onzekerheid over beleid, de stikstofproblematiek en de kostenstijging van bouwmaterialen. En de kleine retailer heeft – en krijgt – het ook zwaar, omdat het doorberekenen van kosten daar sneller een grens bereikt. Je kunt de prijs van een heel

brood wel iets verhogen, maar mensen gaan er geen 7 euro voor betalen.'

Ondernemen: vooruitzien en anticiperen

Volgens Knobens was de coronasteun een trendbreuk, waardoor het idee is gewekt dat het een overheidstaak is om bedrijven overeind te houden. 'Soms werkt een bedrijfsmodel niet meer of geven ondernemers er een slechte invulling aan. Die ondernemingen moeten plek maken voor anderen. En in deze krappe arbeidsmarkt zouden gezonde bedrijven de daaruit vrijkomende werknemers goed kunnen gebruiken. Toen er na de lockdowns weer meer mocht, veerde onze economie snel op. Dus in die zin hadden de maatregelen succes. Maar er is een verschil tussen ondernemersrisico en overmacht. Een bedrijf dat tot vorig jaar producten leverde aan Rusland en dat nu vanwege de boycot niet meer mag: dat is overmacht. Zulke ondernemers verdienen de tijd om met een nieuw plan te komen. Maar wat mij betreft kun je niet in goede tijden trots zijn op je eigen aandeel en bij problemen plotseling verwachten dat de overheid je moet helpen. Als ondernemer moet je vooruitkijken en anticiperen. Het klinkt misschien hard, maar in een gezonde economie horen er bedrijven failliet te gaan.'

Creativiteit is onmisbaar als ondernemer

De econoom ziet hoe verschillend bedrijven omgaan met zwaar weer. Juist in coronatijd werd dat goed zichtbaar. 'Sommige bedrijven legden zich bij de situatie neer. Anderen pasten hun businessmodel aan. Creativiteit maakt hét verschil. Zo waren er bierbrouwers met tijdelijk minder alcoholafzet die handalcohol gingen produceren. En een bedrijf dat whiteboards maakte, stapte over naar de productie van spatschermen. Op kritieke momenten moet je



GROOTSTE AANTAL FAILLISEMENTEN IN DE HANDEL
 Net als in voorgaande jaren had de handel, met 428, de meeste faillissementen in 2022. Daarna volgde de bouwnijverheid met 341. Beide bedrijfstakken behoren qua aantal bedrijven tot de grote bedrijfstakken.



In de eerste helft van 2022 besloten 76.000 bedrijven ermee te stoppen. Dat is het hoogste aantal sinds 2007, het moment dat het CBS begon met meten.

als bedrijf een keuze durven maken en jezelf opnieuw uitvinden. Elk lang bestaand bedrijf moet wel een keer zo'n omslag maken.'

Veel ondernemers weten wel dat flexibiliteit belangrijk is, maar gaan toch stug door zoals het in hun industrie hoort, is Knobens indruk. 'Een crisis geeft hen dan de spreekwoordelijke schop onder hun kont. Denk aan Nokia: begonnen als producent van toiletpapier, daarna van telefoons. En tegenwoordig – niet bekend voor veel mensen – maken ze mobiele zendmasten. Een typisch voorbeeld van een onderneming die fouten gemaakt heeft, maar steeds opnieuw begint.'

Schroom radicale veranderingen niet

Ondernemers doen er goed aan om voor nieuwe kansen verder te kijken dan hun eigen industrie. Nieuwe technieken, zoals artificial intelligence (AI), bieden volgens Knobens veel mogelijkheden. 'Als je als ondernemer nog niet hebt bedacht wat AI voor jouw bedrijf betekent, ben je te laat. Daar moet je nu over nadenken, niet pas als je eerste concurrenten ermee beginnen. En soms is het tijd voor een fundamentele heroverweging van je businessmodel. Natuurlijk speelt het financiële plaatje daarin een grote rol en is zo'n wijziging

niet in iedere branche haalbaar. Verwacht je echt over een half jaar failliet te gaan en zie je weinig kansen? Stop dan zelf. Dat scheelt ellende. Maar zie je nog mogelijkheden? Spring erboven op. En schroom niet om radicale veranderingen door te voeren.'

2023: 'een economisch saai jaar'

Voor 2023 ziet de hoogleraar het niet eens zo somber in. 'Vreemd genoeg verwacht ik een economisch redelijk stabiel of zelfs 'saai' jaar: weinig economische groei, maar ook geen enorme recessie. Tenzij er in Oekraïne

heel onverwachte dingen gebeuren. De koopkracht staat zeker onder druk. Maar de energiesteunpakketten halen de grootste angel eruit. Tegelijkertijd wordt met die energiesteun tijd gekocht. Als dat – waarschijnlijk – over een jaar wegvalt, moet je bedrijf het toch zelfstandig redden. Bedrijven die dan niet voorbereid zijn, komen echt in grote problemen. Dus stap over op aardwarmte, investeer in energiebesparing, maak je bedrijfsmodel duurzamer en energiezuiniger. Gebruik 2023 om klaar te zijn voor het jaar erna.' ■



Hoe kan UWV bedrijven bijstaan?

Bedrijven krijgen het flink voor de kiezen. Personeelstekorten, hoge energiekosten en het terugbetalen van eventuele uitgestelde belasting of NOW-steun. Soms zien werkgevers zich hierdoor gedwongen om medewerkers te ontslaan of zelfs helemaal de deuren te sluiten. Ook dan wil je als werkgever goed voor je personeel zorgen. UWV kan daarbij helpen.

Sparringpartner

Wanneer je bedrijf in zwaar weer verkeert, kan het fijn zijn om te sparren met iemand die kennis heeft van jouw branche en van de huidige arbeidsmarkt. Om die reden zijn de adviseurs werkgeversdienstverlening van UWV een goede sparringpartner om met je mee te denken over oplossingen. Ook kunnen zij je op weg helpen met de verschillende vormen van dienstverlening waar je gebruik van kunt maken.

Voor contact met een adviseur werkgeversdienstverlening kun je naar het werkgeversservicepunt in jouw regio:



Werknemers helpen naar nieuw werk

Soms word je als werkgever genoodzaakt om afscheid te nemen van medewerkers. Ook dan wil je als goed werkgever goed voor je mensen zorgen en ze helpen om snel een nieuwe baan te vinden. UWV heeft samen met onder meer gemeenten en onderwijsinstellingen Regionale Mobiliteitsteams opgezet om mensen op weg te helpen naar werk. Wijs je mensen op deze dienstverlening of praat met een adviseur van het werkgeversservicepunt over de mogelijkheden.

Meer informatie over Regionale Mobiliteitsteams:



Ontslag

Een zorgvuldige ontslagprocedure belangrijk. Bij wederzijds goedvinden kun je de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder procedure bij de kantonrechter of UWV. Kijk op uwv.nl voor de voorwaarden om een WW-uitkering van de medewerker veilig te stellen. In geval van bedrijfseconomisch ontslag of langdurige arbeidsongeschiktheid vraag je bij UWV een ontslagvergunning aan. Is er een andere reden, dan vraag je ontbinding aan bij de rechter. In het geval van een faillissement is geen ontslagvergunning nodig. De curator zegt dan het dienstverband op.

Alle informatie over de ontslagaanvraag:



Faillissementsuitkering bij betalingsonmacht

Als je bedrijf failliet gaat of als je je werknemers blijvend niet meer kunt betalen, kan UWV de loonbetaling overnemen. Dit gebeurt maximaal zes weken na de opzegging door de curator. Je medewerkers vragen deze uitkering wegens betalingsonmacht zelf bij UWV aan. Overigens neemt UWV vaak zelf al contact op met medewerkers wanneer de melding van faillissement wordt gedaan.

Meer weten over de faillissementsuitkering:



COLUMN

ELLEN VAN DIEREN
AMPLITIEDESKUNDIGE

Amplitie: versterk wat al goed gaat

'Veel bedrijven zijn heel druk bezig met het verminderen of voorkomen van verzuim en burn-outs. Maar wij zeggen: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden. Richt je juist op het versterken van alles wat goed gaat: amplitie. Amplitie is een nog relatief onbekende term in de HR-wereld. Het woord amplitie komt van het Latijnse woord amplio, wat versterken betekent. Wellicht doet het Engelse woord amplify een belletje rinkelen?

Amplitie staat voor een nieuwe denk- en werkwijze waarbij we ons richten op dat wat binnen de organisatie al goed gaat en gewenst is. Waar zitten de talenten, het succes en de energie? Wat is de kracht van het individu, het team en het bedrijf? En hoe zorgen we ervoor dat we dat in de toekomst nog beter kunnen benutten? Amplitie is eigenlijk het versterken van het welbevinden en functioneren van medewerkers.

Als jij aan de slag gaat met het vergroten van de gezondheid, je medewerkers weet te binden en boeien, meer talentgericht gaat werken en de energie op de werkvloer vergroot, dan zal dat leiden tot mensen die lekkerder in hun vel zitten. Daardoor wordt hun productiviteit hoger en leveren ze meer kwaliteit, waardoor klanten blijer zullen zijn en de omzet groeit. Dat is waar amplitie voor staat. Het brengt een sneeuwbaaleffect teweeg, wat zal bijdragen aan de doelstellingen die je als organisatie hebt.'

Ellen van Dieren is amplitiedeskundige en verbonden aan Talent College, kennis- en opleidingsorganisatie op het gebied van amplitie.

Meer weten over amplitie? Lees verder online:





BEELD DE BEELDREDAKTIE

INSPIRATIE.UWV.NL/ WERKGEVERSCHAP

Op het UWV-inspiratieplatform voor werkgevers vind je verhalen van andere werkgevers, praktische informatie en tips voor goed werkgeverschap.

Zij-instromers oplossing voor personeelstekort bij kinderopvang Sinne

Mede door de professionalisering van de kinderopvang de afgelopen jaren werd het voor kinderopvang Sinne steeds lastiger om aan personeel te komen. Samen met UWV en samenwerkingsverband Fryslân Werkt creëerde Sinne een verkort traject om zij-instromers op te leiden voor de kinderopvang.

Benieuwd naar het hele verhaal? Je leest het op het inspiratieplatform voor werkgeverschap.

