

Woerden

PRIMEUR: HET WOERDENSE ZZZP-KATERN

DECEMBER 2009

Into *Business*

Zakenmagazine voor Woerden, Montfoort, Linschoten, Kamerik, Zegveld, Harmelen

De Sluis Groep 50 jaar

50 jaar maatschappelijke meerwaarde



Macht! Wie volgt Hans Schmidt op?

Wie wordt ondernemer van het jaar?

De Sluis Groep anticipeert op groeiend personeelstekort

'Werken met ons wordt keiharde noodzaak'



Over een jaar of twee, drie is het weer Leiden in last op de arbeidsmarkt. Zodra de economie zich herstelt zal de vraag naar personeel weer toenemen, met een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten als gevolg. De Sluis Groep anticipeert daar nu al op en probeert ondernemers in de regio op een andere manier naar de werkzaamheden binnen hun bedrijf te laten kijken.

TEKST GHISLAINE BRONGERS | **FOTOGRAFIE** REGIOSTOCK/OSCAR VAN DER WIJK

De crisis beïnvloedt niet alleen het reguliere bedrijfsleven, maar ook de gang van zaken binnen sociale werkvoorzieningsbedrijven (SW-bedrijven). "In het verleden was ons bedrijf sterk afhankelijk van de afzet van eigen producten. Dat maakt je erg kwetsbaar in tijden van crisis", geeft De Sluis Groep-directeur Ivo Korte aan. "Als groot productiebedrijf zijn wij in 2005 hard onderuit gegaan, vooral omdat de vraag naar onze diensten afnam. Wij hebben de koers destijds drastisch gewijzigd, met als gevolg dat wij nu relatief goed op onze uitdaging zijn toegerust. Wij hebben alle schepen zagezegd achter ons verbrand. Hebben geen eigen panden, productielijnen en producten meer. Alles draait bij ons tegenwoordig om arbeidsontwikkeling." En juist die insteek biedt in toenemende mate uitkomst op de arbeidsmarkt.

Talenten ontwikkelen

Korte doelt op het gegeven dat iedereen die een plaatsing bij De Sluis Groep krijgt, enerzijds bepaalde beperkingen heeft, maar anderzijds over talenten beschikt. "Als je die talenten weet te ontwikkelen, dan zijn deze mensen toch heel waardevol voor de arbeidsmarkt."

Bij De Sluis Groep worden nieuwe krachten in eerste instantie intern aan het werk gezet. In deze inventarisatiefase wordt gekeken naar de zogenoemde negen werknemersvaardigheden. "Dan gaat het over zaken als discipline, motivatie, persoonlijke verzorging, het vermogen om leiding te accepteren en of de Nederlandse taal voldoende wordt beheerst. Deze vaardigheden zijn van veel groter belang voor het welslagen van een plaatsing buiten de deur dan de aanwezigheid van diploma's of werkervaring", aldus Korte. Omdat het nooit aan alle negen vaardigheden schort, wordt per persoon een individueel ontwikkelplan opgesteld. "Hierin gaat het uiteraard ook om de gewenste vakvaardigheden,

'Bedrijven denken in volwaardige functieprofielen; wij zoeken het in een herverdeling van taken'

die samenhangen met het werk dat de werknemer zelf graag zou willen doen en de match die voorzien wordt met de vraag van mogelijke opdrachtgevers”, aldus bedrijfsmanager Ronald van Drogenbroek. “Opleidingen, veelal op MBO-1-niveau, verzorgen wij in ons eigen leercentrum. Hebben wij bepaalde expertise niet in huis, dan zoeken we een stageplek buiten de deur.” Hij benadrukt: “Heel relevant vinden wij dat onze mensen pas ‘naar buiten’ gaan als zij daar volgens hun begeleider klaar voor zijn. Bij de een duurt dit langer dan bij de ander en bij sommigen gebeurt het helemaal niet. Deze laatste groep blijft intern bij De Sluis Groep omdat ze daar gewoon het beste tot haar recht komt.”

‘De mensen die wij plaatsen zijn zonder uitzondering geschikt voor het werk waar ze voor worden ingehuurd’

Herverdeling van taken

De mensen die wel extern geplaatst worden, zijn zonder uitzondering geschikt voor het werk waarvoor ze worden ingehuurd, of dit nu op basis van begeleid werken of detachering en individueel of in groepsverband is. En het verschil dat zij binnen een organisatie kunnen maken is groot, vooral omdat zij reguliere arbeidskrachten kunnen ontlasten, opdat die zich volledig op hun specifieke taken kunnen richten. En dat is dé uitkomst in een markt met een dreigend tekort aan gekwalificeerd personeel. Maar het vergt een andere manier van denken. Korte: “Bedrijven zijn gewend te denken in volwaardige functieprofielen. Als twee verplegers niet meer voldoende zijn om het werk te doen, moet er een derde bijkomen. Wij zoeken de oplossing in een herverdeling van taken. Maken, om even bij de zorg te blijven, een splitsing tussen de handen áán het bed en de handen óm het bed. Een medewerker die niet bevoegd is om zorg te verlenen, kan immers wel uitermate geschikt zijn voor het rondbrengen van de maaltijden, om maar wat te noemen.”

Om deze reden probeert De Sluis Groep bij bedrijven aan tafel te komen op het moment dat de vacature nog niet ontstaan is. “Samen bekijken we dan op welke manier de mensen van De Sluis Groep van toegevoegde waarde kunnen zijn voor het bedrijfsproces”, geeft Korte aan. “Overigens gaan we daarbij altijd uit van een langdurige relatie tussen de opdrachtgever en De Sluis Groep. Wij komen niet zomaar even een medewerker lozen, maar gaan nadrukkelijk voor de best mogelijke match. Alleen daarmee bereiken we immers het streven om onze mensen maximale arbeidsontwikkeling te bieden.”

4.500 mensen langs de kant

De Sluis Groep schat dat er in haar werkgebied (Woerden, Bodegraven, Montfoort, Oudewater) momenteel zo’n 5.000 mensen langs de kant staan die mee zouden willen doen. Dat zijn mensen die in de bijstand zitten, die werkloos zijn of een WAO, WIA of Wajonguitkering ontvangen. “Het is goed voor de samenleving als we investeren in deze mensen. Enerzijds omdat ze straks hard nodig zijn, maar ook omdat het goed voor hun eigenwaarde is als ze weer aan het werk kunnen. Maar hoe hoog bedrijven maat-

De Sluis Groep bestaat 50 jaar

De Sluis Groep viert in 2009 haar 50-jarig bestaan. De organisatie werd in 1956 opgericht als gemeentelijke sociale werkvoorziening, maar pas drie jaar later gingen de eerste medewerkers aan de slag. Sindsdien is er veel veranderd in de sociale werkvoorziening. Van productiegericht werden de SW-bedrijven steeds meer mensgericht. De ontwikkeling van de medewerkers kwam voorop te staan. Integratie in een zo regulier mogelijke arbeidsomgeving werd daarbij het streven, met niet alleen meerwaarde voor de mensen zelf, maar ook voor de bedrijven waar zij ingezet worden. Langdurige relaties vormen de spil in de verdere ontwikkeling van het SW-wezen. Individuele detachering vindt bij De Sluis Groep altijd voor langere tijd plaats, met als doel - als de omstandigheden het toelaten - begeleid werken, waarbij de werknemer in dienst treedt bij de opdrachtgever. Groepsdetachering vindt regelmatig op projectbasis plaats, maar ook daarvoor geldt een duurzame relatie tussen De Sluis Groep en de opdrachtgever als uitgangspunt. Zo worden voor partijen als Blokker, Schuitema en De Bijenkorf WSW’ers ingezet voor diverse logistieke en verpakkingswerkzaamheden.



schappelijk verantwoord ondernemen ook in het vaandel hebben, wij werken bij voorkeur alleen samen als dat tot bedrijfseconomisch voordeel voor de opdrachtgever leidt”, stelt Korte. “Nu is het misschien nog een maatschappelijke plicht om plek te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar straks is het waarschijnlijk keiharde noodzaak om van onze krachten gebruik te maken.”

De Sluis Groep

Carrosserieweg 1
3445 BC Woerden
T 0348 - 49 70 00
F 0348 - 49 70 01
E bedrijf@sluisgroep.nl
I www.sluisgroep.nl