

H11 MKB ALS BEELDBEPALER

Radicale verandering van het arbeidsmarktsysteem is nodig en werkgevers hebben hierin een leidende rol. In Nederland is het mkb veruit de grootste werkgever. Mkb ondernemers zijn dan ook beeldbepaler bij een nieuwe arbeidsmarkt infrastructuur. Om hun behoeften scherp te krijgen, is het belangrijk dat er wordt gesproken MET ondernemers in plaats van OVER ondernemers. Door middel van gesprekken en hackathons met mkb ondernemers uit de Achterhoek, zijn hun behoeften in kaart gebracht. Dit hoofdstuk verwoordt hun behoeften.

Mkb behoeften in beeld

De behoeften van mkb ondernemers zijn samen te vatten in 3 thema's.

- Flexibiliteit om mee te kunnen bewegen met ontwikkelingen in de markt, onder andere door middel van 'gedeeld werkgeverschap'
 - Flexibiliteit in op- en afschalen (met behoud van contract) zodat capaciteit steeds kan worden afgestemd op het werkaanbod.
 - Flexibiliteit in contractvormen.
 - Flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld pensioenregelingen en werktijden.
 - Uitwisselen van personeel, bijvoorbeeld bij re-integratie na ziekte of doorstroming voor loopbaanontwikkeling.
- Vereenvoudiging van regeldruk
 - Veel regels die gaan over goed werkgeverschap zijn een enorme belasting voor klein mkb. Zij willen goede werkgevers zijn maar hebben niet de capaciteit, know-how en geld om alle regels na te leven en goed toe te passen.
 - Wet- en regelgeving rondom Ongekend Talent.⁵⁸ Er zijn veel verschillende regelingen en loketten voor deze grote en diverse groep potentiële medewerkers. De hoeveelheid aan regelingen (vanuit bijstand, Wajong, WIA, WGA, Ziektewet...) zijn voor kleine ondernemers moeilijk te vinden en toe te passen. Ze missen vaak de kennis en capaciteit om hier goed gebruik van te kunnen maken.
- Kennis en capaciteit om optimaal gebruik te maken van alle talenten op de gehele arbeidsmarkt
 - Werving van Ongekend Talent. Er zijn veel verschillende plekken en organisaties om Ongekend Talent te vinden. Mkb ondernemers kennen deze routes onvoldoende.
 - Daardoor duurt het onnodig lang voordat een werkgever en Ongekend Talent elkaar vinden.
 - Werving van zij-instromers uit andere sectoren.
 - Tijd en capaciteit om mensen die dat nodig hebben goede passende begeleiding te bieden, zoals Ongekend Talent of zij-instromers uit andere sectoren.
 - Capaciteit, tijd en geld om de ontwikkeling van alle medewerkers te stimuleren zodat hun vaardigheden op peil blijven voor de ontwikkelingen in het werk.
 - Kennis en capaciteit om ziekteverzuim goed te begeleiden.
 - Kennis en capaciteit om toegang tot (sluitende) financiering te realiseren, bijvoorbeeld transitie inkomen en inkomen tijdens leertijd.

Mkb-oplossingsrichtingen

In de uitwisseling met mkb ondernemers werd extra duidelijk dat zij samen veel KUNNEN en WILLEN doen om in bovenstaande behoeften te voorzien. Het mkb in Nederland bestaat uit creatieve, ondernemende en op samenwerking gerichte ondernemers. Tal van mooie (regionale) initiatieven laten zien wat er mogelijk is en wat er al gebeurt. In kleine ecosystemen en vanuit vertrouwen. Hiervoor is meer ruimte (in tijd en geld) nodig in regelgeving en financiën. Dat is dus tegelijk een behoefte en de oplossingsrichting.

Hoe kan het?

- Zaken op het gebied van 'goed werkgeverschap' en werkgeversplichten in de regio en/of branche aanpakken in plaats van bij individuele kleine ondernemingen. Zoals onder andere beleid dat te maken heeft met de Wet verbetering poortwachter, de wet Arbeid en Zorg, de Arbeidstijdenwet en de Arbowet.
 - Door gedeeld werkgeverschap en collegiale uitleen mogelijk te maken.
 - Gedeeld werkgeverschap is in Nederland op dit moment niet mogelijk, hiervoor is een uitzondering op de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) nodig. In België en Frankrijk bestaat die uitzonderingsregel wel.
 - Door beleid over bijvoorbeeld begeleiding en re-integratie bij ziekte, werktijden, verlofregelingen, discriminatie, sociale veiligheid op branche- of regioniveau te regelen en dit niet te vragen van iedere afzonderlijke onderneming.
 - Door een leercultuur regionaal te stimuleren, in plaats van op bedrijfsniveau. Zie bijlage de Netwerkplaats.
 - Door opleidings- en ontwikkelmogelijkheden gezamenlijk aan te bieden en te organiseren op regionaal niveau.
 - Door juridisch administratieve dienstverlening te creëren voor kleine bedrijven tot 50 medewerkers.

- Onderscheid maken tussen verschillende groottes van ondernemingen in de verantwoordelijkheden die zij dragen.
 - Mogelijke groeperingen zijn: < 8 medewerkers; 8-25 medewerkers; 25-50 medewerkers; 50-150 medewerkers; > 150 medewerkers.

58. Ongekend Talent zijn alle mensen tussen de 15 en 74 jaar die op dit moment om welke reden dan ook niet werken, denk hierbij aan ouderen, laaggeletterden uitkeringsgerechtigden, etc. Zie hiervoor ook hoofdstuk 5: 'Toegang tot Ongekend Talent'.

MKB'ERS IN BEELD

Onderstaande voorbeelden van mkb ondernemers uit de regio Achterhoek laten bovenstaande behoeften tot leven komen. We blijven deze inzichten aansterken door te blijven praten met mkb ondernemers; hoe kunnen ondernemers blijven ondernemen?

1. Carolien Nijhuis

Eigenaar van de Nijhuisgroep in Winterswijk. 30 medewerkers. Ze ontwikkelen procesoptimalisatie producten, veiligheidsproducten en fitnessapparaten ten behoeve van de maakbedrijven. Haar droom voor de arbeidsmarkt: flexibel uitwisselen van personeel tussen bedrijven. Een groot deel van de medewerkers heeft een afstand tot de arbeidsmarkt. Mix van ongeschoold en praktisch opgeleid personeel.

Waar heeft Carolien mee te maken op dit moment?

- Exorbitante grondstof- en energieprijsstijgingen (door de oorlog in Oekraïne), die ze niet (volledig) kan doorbelasten.
- Het terugbetalen van de tijdens Corona uitgestelde belastingen.
- Stijging van lonen en winstbelastingen.
- Een enorm toenemende schaarste in vakmensen, waardoor ze niet voldoende werk gedaan kan krijgen.
- Het niet kunnen krijgen van cruciale componenten, waardoor ze eindproducten niet kan maken en uitleveren.
- Dit (bovenstaand) leidt tot grote cashflow issues, omdat ze niet kan factureren en financiering van die werkvoorraad doorloopt.
- Gebrek aan stroomnetcapaciteit die productiegroei in de weg zit.
- Daarnaast is het noodzakelijk om te verduurzamen, automatiseren en digitaliseren om ook over 10 jaar nog een bedrijf te hebben.

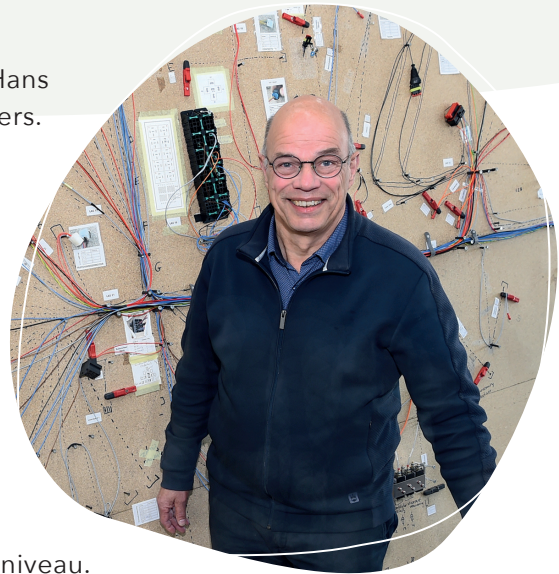
“Als eigenaar heb ik te maken met al deze issues. Met 30 medewerkers heb ik geen HR-manager in dienst. Als ik niet kan ondernemen, hebben mijn medewerkers geen werk. Ik hoef geen geld. Ik heb behoefte aan hulp (dienstverlening), bij het voldoen aan de regelgeving rondom mijn medewerkers. Daar ligt mijn expertise niet. Dan kan ik me meer bezighouden met ondernemen, zodat mijn medewerkers ook over 10 jaar nog een baan hebben. Mijn medewerkers voelen als familie, daar neem je niet snel afscheid van. Daar zorg je voor. Ik ken ze allemaal en hun families ook. Er is geen algemeen beleid voor ontwikkeling. Voor de ene werknemer zit ontwikkeling in het op tijd komen en leren om weer in een werksituatie te functioneren. Voor de ander ligt dat meer op technisch inhoudelijke vaardigheden. Alles is maatwerk. We doen het. Met elkaar. In de regio. Samen met andere ondernemers. Daar zit onze kracht, in het samen ondernemen en zorgen voor elkaar en onze medewerkers.”



2. Hans Gerritsen

“Nog meer mensen bevlagen maken voor de techniek”. Hans is 67 en eigenaar van EM Kwadraad in Ulft. 65 medewerkers. Een onderneming is ontstaan, doordat de sociale werkplaats werd opgeheven. Hans voelde zich verantwoordelijk voor deze mensen en is daarom een bedrijf begonnen. Daarmee heeft hij gezorgd dat deze mensen konden (blijven) werken, zich nuttig voelden en waarde kunnen toevoegen aan de maatschappij. De productiviteit van deze mensen schoot omhoog. Als reden gaven de mensen zelf op dat ze nu voor ‘hun’ bedrijf werkten. De helft van de 65 medewerkers heeft een afstand tot de arbeidsmarkt. Hans kent ze allemaal. Kent ook hun verhaal. Iedereen wordt intern opgeleid en leert ‘iets’ in de elektrotechniek. Ieder op zijn/haar eigen niveau.

Mensen die door kunnen leren, worden gestimuleerd om dat te doen en stromen door naar collega-ondernemers. Alle ondernemers in de regio hebben respect voor wat Hans doet. Niet iedere ondernemer durft het aan, wat het is veel rompslomp om met zoveel verschillende instanties, uitkeringen en persoonlijke situaties te dealen. Hans heeft een medewerker in dienst die zich 24 uur per week alleen maar bezighoudt met de regelgeving rondom de ongeveer 30 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Andere ondernemers investeren door werk uit te besteden aan de onderneming van Hans, waardoor hij kan blijven ondernemen en mensen kan blijven aannemen. Zonder cv, zonder vragen te stellen. Iedereen die gemotiveerd is, is welkom.



3. Miriam Bouwens

HR-manager bij Van Raam. 245 medewerkers. Van Raam is een fabrikant van aangepaste fietsen uit Varsseveld en Europees marktleider. Van oudsher een familiebedrijf. Van Raam voelt als grotere mkb'er een verantwoordelijkheid voor de regio. Ze investeren in de vakmanschool, lenen medewerkers uit als docent en stellen ook ruimte en machines ter beschikking om mensen op te leiden (ook van buiten). De vraag naar aangepaste fietsen is moeilijk te voorspellen. Dat betekent in de praktijk dat er soms mensen 'op de bank' zitten. Een grote kostenpost voor een mkb'er. En niet goed voor de medewerkers, voor wie structuur en regelmaat belangrijk zijn. In de regio proberen ze zoveel mogelijk collegiaal in- en uit te lenen met elkaar.



4. Jurgen Rutgers

Eigenaar van BeSite. 20 medewerkers. Een IT-bedrijf dat organisaties helpt met digitalisering. Ze realiseren online strategieën, online marketingcampagnes, sites, shops en applicaties.

Hij heeft vooral developers in dienst. Een schaarse doelgroep waar veel vraag naar is. Qua salaris kan hij het niet opnemen tegen veel grote corporate organisaties. Qua persoonlijke aandacht en maatwerk wel, ook in werkzaamheden en afwisseling. Waar hij baat bij zou hebben is als er ook meer maatwerk mogelijk is in arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld in pensioenregelingen. Nu kan hij maar 1 regeling treffen die voor alle medewerkers geldt. Maar zijn jonge medewerkers hebben liever een lagere premie en meer nettoloon, zodat ze een huis kunnen kopen. Zijn oudere medewerkers willen liever een hogere pensioen inleg. Hiermee kunnen mkb'ers zelf zorgen voor een aantrekkelijk werkgeverschap.



5. Corné Huntink

Operationeel directeur bij Corthogreen. 20 medewerkers.

Corthogreen is een in zaad gespecialiseerd familiebedrijf in Terborg. Zijn droom voor de arbeidsmarkt: de Achterhoek op de kaart en concurrerend houden als werkgever. En dat al het onbenut arbeidspotentieel kans heeft op werk. Sommige medewerkers hebben het financieel zwaar. Alles is duurder geworden of ze willen een grote aankoop doen. Een aantal medewerkers zou graag een dag extra in de maand willen werken om beter rond te kunnen komen. Corthogreen heeft genoeg werk en een tekort aan mensen, dus hij zou hier ook gebaat bij zijn. Zijn medewerkers houden alleen veel minder geld over van het salaris dat ze over hun overuren krijgen, omdat

heffingskortingen (korting op belasting) alleen over het normale salaris gaan. Dit maakt het voor medewerkers niet aantrekkelijk om meer te werken bij een fulltime contract terwijl ze het graag zouden willen en Corthogreen daarmee ook een tekort aan personeel op kan lossen. Omdat de verpakking van de zaadproducten zo specifiek is, zijn ze ook een verpakingsbedrijf gestart. Daar werken 50 medewerkers. Allemaal met een afstand tot de arbeidsmarkt, gedetacheerd vanuit het Sociaal Ontwikkelbedrijf in Doetinchem.



6. Remco van Oers

Operationeel Directeur bij Genap. 95 medewerkers. Genap is een familiebedrijf en specialist op het gebied van folieconstructies en folietoepassingen in de tuin- en landbouw en voor projecten ten behoeve van grond-, weg- en waterbouw. Zijn droom voor de arbeidsmarkt: een netwerk van organisaties creëren waarin iedere werkende de ruimte heeft om te bewegen. Genap heeft recentelijk een HR-adviseur aangenomen. Daarvoor lagen alle HR-werkzaamheden bij de operationeel directeur. De kennis die nodig is voor de productie en installatie van producten van Genap is zo specifiek dat zij hun mensen zelf opleiden. De kennis die medewerkers daarmee opdoen heeft daardoor geen civiele waarde buiten het bedrijf. Doordat het een familiebedrijf is, is de loyaliteit hoog en werken mensen er heel lang. De oudste medewerker is 74 jaar. De gemiddelde leeftijd ligt daarmee ook hoog. Daardoor zijn veranderingen in processen en het aannemen van mensen met een andere achtergrond lastig door te voeren. Het bedrijf heeft verder ook in Canada en in India vestigingen, waardoor het ook te maken heeft met verschillende wet- en regelgeving. Niet alle specifieke kennis die nodig is, is aanwezig.



7. Anne Berndsen

"Het zou niet moeten gaan om waar je werkt, maar wat je doet!" Eigenaar bij Voor Morgen. Anne en haar team helpen organisaties met het vervullen van vacatures, door middel van een social mediastrategie. Haar succes zit hem in de laagdrempelige, moderne sollicitatiemethode en dat ze zich richt op de 70% die niet op zijn of haar plek zit, in plaats van de 11% die actief op zoek is. Anne heeft dit concept een jaar geleden bedacht en inmiddels werkt ze met 5 vaste freelancers, waarvan drie recruiters, een designer en een marketeer. Ze kiest er op dit moment bewust voor om met freelancers te werken in plaats van mensen in vaste dienst. Dat heeft onder meer mee te maken met de specialismen die freelancers hebben. Daarnaast voelt de stap naar het aannemen van een eerste medewerker ook best groot. De tweestrijd van enerzijds een concept dat goed werkt en nog veel meer potentie heeft wanneer Anne haar handen meer vrij zou hebben, en anderzijds het financiële risico en het gedoe dat het aannemen van een medewerker meebrengt houdt haar bezig. Ook denkt ze na over andere, minder voor de hand liggende oplossingen. Een vorm van gedeeld werkgeverschap of een regionaal loket dat Anne zou kunnen assisteren met het dragen van het financiële risico, zou mogelijk kunnen helpen.



8. Jurgen van Aalst

Eigenaar van Jaws in Terborg, Deventer en Enschede. Technisch intermediair. 18 Medewerkers en 100+ uitgeleende collega's.

Zijn droom voor de arbeidsmarkt en de regio: meer kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. WW-rechten toewijzen als persoonlijk budget om in te zetten voor een transitie. Naast het detacheren en uitzenden van technisch personeel, houdt Jaws zich ook bezig met het omscholen en bijscholen van (toekomstig) technisch personeel ('Gemaakt voor de Techniek').

Veelal van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij staat centraal wat iemand wel of niet wil en kan, dit gaat in nauwe samenwerking met het UWV. Het succesvolle programma heeft in 2018 een PPS award gewonnen (Privaat Publieke Samenwerking). Het programma ligt op dit moment stil. Jurgen loopt er tegenaan dat deze doelgroep lastig vindbaar is. Zijn knelpunten zitten met name bij hoe je de doelgroepen vindt, hoe je ermee in contact komt en hoe je deze doelgroepen beweegt. Het is nu vaak bijna een toevalligheid en heel individueel dat Jurgen, vanuit zijn privé en zakelijke netwerken, met iemand in contact komt die in het programma komt. Een andere bottleneck die Jurgen met zijn bedrijf ervaart, is de inkomensval van mensen die vanuit een uitkeringssituatie in een nieuwe baan stappen. Doordat bepaalde toeslagen in loondienst niet meer van toepassing zijn, vallen deze mensen vaak netto terug in inkomen. Dit is veelal het geval geweest bij de statushouders die Jaws heeft bemiddeld.



9. Timo Spit

"Mijn droom? Iedereen kan deelnemen aan de arbeidsmarkt." Directeur Betwice en winnaar Talent Award Ondernemersprijs Achterhoek 2023. Betwice is een familiebedrijf dat assemblage- en montagewerkzaamheden verricht t.b.v. de maakindustrie. Er werken ca. 26 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij Betwice wordt hen een veilige werkomgeving geboden, waarin iedere medewerker op zijn/haar eigen manier en niveau kan werken en zich kan ontwikkelen. Op dit moment ervaart Timo nog geen (administratieve) belemmeringen in het werken met deze doelgroep. Hij heeft een goede samenwerking met het UWV, Graafschap College en Praktikon en heeft via deze samenwerkingen goede toegang tot de mensen die in zijn bedrijf passen. Kan zich wel voorstellen dat als het bedrijf sterkt gaat groeien zij tegen belemmeringen aan gaan lopen. Hij denkt hierbij aan de administratieve rompslomp als het gaat om het bepalen van loonwaarden en de termijn waarin een loonwaarde geldig is. Als dit voor een langere periode zou kunnen worden vastgezet, zou dat veel werk schelen.



10. René Ebbers

Oprichter van I@ontrol. Het bedrijf richt zich op industriële softwaretools, automation consultancy en trainingen. Hij heeft op dit moment 10 medewerkers in dienst. Zijn droom voor de arbeidsmarkt en regio: Verjonging van de regio, vergrijzing tegengaan, regio hip maken en een kennisregio neerzetten. René heeft ook voor grotere bedrijven gewerkt (43 en 100 man). Hij merkt in deze fase van zijn onderneming dat hij vooral meewerkend voorman is. Dat betekent dat hij minder tijd heeft om zich te verdiepen in andere onderwerpen die ook belangrijk zijn voor zijn onderneming, zoals HR gerelateerde onderwerpen. Als het bedrijf iets groter is ontstaat die ruimte wel, weet hij uit ervaring. Van een heleboel voorzieningen weet hij niet dat ze er zijn terwijl hij er wel baat bij zou (kunnen) hebben, maar het moet wel urgent zijn op dat moment wil hij er tijd in kunnen investeren. Voor vragen over regelgeving bij ziekte, contracten en conflicten komt hij vaak bij zijn accountant uit. En hij zoekt andere (kleine) ondernemers op die hij kent/vertrouwt om samen dingen op te pakken. Concreet voorbeeld van waar hij tegenaan is gelopen is dat hij vanuit de HAN geen stagiaires krijgt omdat zijn bedrijf te klein zou zijn en daarom vakinhoudelijke begeleiding niet zou kunnen regelen. Terwijl hij meer vakinhoudelijke mensen in zijn vakgebied in huis heeft dan de meeste grote bedrijven. René zou graag meer samenwerken en clusteren in de regio, ook met de grotere organisaties.



11. Rick Gijsberts

Rick is eigenaar van GOcontroll. GOcontroll ontwikkelt en levert modulaire embedded controllers die op maat geconfigureerd kunnen worden voor specifieke toepassingen. De modelgebaseerde software ontwikkelomgeving stelt gebruikers in staat zonder diepe software kennis, snel en eenvoudig algoritmes te bouwen. Rick heeft zijn bedrijf in 2011 opgericht, in 2020 heeft hij zijn eerste medewerker in dienst genomen. Inmiddels bestaat het bedrijf uit 4 medewerkers. Tot nu toe heeft hij weinig problemen ondervonden met het werven of ontwikkelen van zijn medewerkers. Zijn medewerkers zijn naar hem toegekomen vanuit zijn netwerk. Hij geeft ze voldoende ruimte om zich te ontwikkelen en maakt onder andere gebruik van WBSO-subsidie. Informatie over welke subsidies beschikbaar zijn weet hij tot op heden vrij gemakkelijk te vinden. Als hij vragen heeft op het gebied van wet- en regelgeving rondom personeel vraagt hij meestal advies aan bevriende ondernemers. Alhoewel Rick aangeeft dat hij eigenlijk weinig belemmeringen ondervindt geeft hij ook aan dat hij waarschijnlijk van heel veel dingen (nog) geen weet heeft, omdat hij er nog niet mee te maken heeft gehad.

