

# Goed Werknemerschap

MKB Goed Werknemerschap is een keurmerk dat samen met MKB Nederland – dus met de werkgevers – is ontwikkeld. Iemand die beschikt over het pasje, voldoet aan de eisen die MKB-werkgevers en ondernemers stellen aan houding en gedrag. Dus aan de attitude die iemand heeft, en niet de inhoudelijke competentie.

## Houding en gedrag

'Goed Werknemerschap' is ontstaan omdat er veel MKB-bedrijven zijn die graag mensen een kans willen geven in hun bedrijf. Maar ze willen graag mensen met de juiste houding en gedrag.

Veel opleidingen en certificaten zijn gericht op het aantonen van vakkennis. Scholen en instellingen proberen voortdurend ervoor te zorgen dat de opgedane kennis zoveel mogelijk aansluit bij de wensen van het bedrijfsleven. Toch leidt dit niet in alle gevallen tot de gewenste resultaten. Houding en gedrag van stagiairs, werkzoekenden en re-integranten zijn vaak heel bepalend voor het succes. 'Goed Werknemerschap' gaat juist over houding en gedrag. Daarbij kan gedacht worden aan op tijd komen, afspraken nakomen, flexibiliteit, sociale hygiëne en algehele fitheid.

## Zinvol om iemand iets te leren

Cees Jan Gieskes is initiatiefnemer van Goed Werknemerschap: "In 2006 was ik betrokken bij een project van MKB-Noord, waarbij we mensen zonder werk plaatsen bij MKB-bedrijven uit ons netwerk. Collega-ondernemers dus; ik ging ervan uit dat ik wel wist waar zij naar op zoek waren. Maar soms kreeg ik na drie dagen al een telefoontje: sorry, maar de match is toch niet gelukt. Ik vroeg me af wat er mis ging. Tegelijkertijd merkte ik dat bedrijven soms knettergek werden van alle bemiddelaars die langskwamen: met mensen die langdurig zonder werk zaten, met Wajongers, met allochtone jongeren, met alleenstaande moeders..."

Als bedrijf wil je iemand best een kans bieden, als je maar de zekerheid hebt dat het zinvol is om diegene iets te leren. Een deel van die zekerheid zit in de houding en het gedrag van werknemers en daar zijn we mee aan de slag gegaan. Zo kwamen we erachter dat er dingen zijn die belangrijk zijn voor werkgevers, maar die niet vastgelegd zijn in een functieprofiel en waar je niet voor betaald krijgt. Een collega helpen bijvoorbeeld, of een probleem oplossen zodat de manager er geen tijd aan kwijt is. We hebben een methode ontwikkeld om te observeren of werknemers beschikken over dit soort vaardigheden. Daarbij kijken we zo generiek mogelijk. We kijken dus niet of iemand taalvaardig genoeg is om als telefoniste te werken, maar wel of ze kan luisteren, spreken en begrijpen."

## Zo gestandaardiseerd mogelijk

MKB Goed Werknemerschap heeft een kwalificatiedossier ontwikkeld waarin aandacht wordt besteed aan vijftien competenties:



*'Alleen als ze op de goede plek zitten, kunnen ze hun vaardigheden laten zien. Dus: zo min mogelijk in de school en zoveel mogelijk in de praktijk. Dat geldt trouwens niet alleen voor de leerlingen, maar ook voor de docenten'*

Cees Jan Gieskes: "Daarnaast werken we met scorekaarten. Ook al gaat het om lastig te meten vaardigheden, toch werken we zo gestandaardiseerd mogelijk. We hebben assessoren door het hele land en kunnen bijvoorbeeld docenten opleiden tot assessor, zodat zij zelf aan de slag kunnen met de werknemersvaardigheden van hun leerlingen. Ook hebben we een lespakket voor het onderwijs. Daarbij moet je trouwens niet denken aan een handboek of iets dergelijks, want zo werkt het niet met werknemersvaardigheden. Iedereen heeft bijvoorbeeld een ander idee bij wat 'beleefd zijn' inhoudt. Daarnaast spreek je je vrienden op straat anders aan dan dat je een klant bij de receptie benadert. Een handboek werkt dus niet, maar je kunt mensen wel testen door een sportieve activiteit. Daarbij meten we nadrukkelijk geen enkele sportieve prestatie; het gaat er niet om hoe hoog je kunt komen op een klimwand, maar wel of je kunt luisteren naar instructies, of je samenwerkt, of je doorzettingsvermogen hebt. De kern is: kennis en kunde zijn belangrijk, maar als je houding en je gedrag niet op orde zijn, kom je nergens!"

*'Volgens mij is dat de succesformule: jongeren op tijd 'oppakken' en samen met hen ontdekken waar ze kunnen gaan werken. Dat verdienen ze!'*

#### **100.000 banen**

MKB-Nederland is niet alleen betrokken bij het keurmerk MKB GoedWerknemerschap, maar ook bij het project 'Op naar de 100.000!', samen met VNO-NCW en LTO Nederland. Aart van der Gaag: "Op naar de 100.000! Met dit doel ben ik sinds enige tijd aan de slag namens VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland. Wij willen mensen met een arbeidsbeperking aan een reguliere baan in bedrijven helpen. Die 100.000 banen moeten er in 2026 zijn. Nu is arbeidsbemiddeling de rode draad in mijn carrière, maar natuurlijk is dit een grote uitdaging. Ik geloof er met hart en ziel in. Waar ik ook spreek, ik merk dat ondernemers er zeer voor openstaan

om in hun eigen bedrijf ruimte te scheppen. Ondernemers willen een waardevolle bijdrage leveren aan een maatschappelijk vraagstuk. Daarnaast zien ze ook de voordelen van werken met mensen met een arbeidsbeperking voor hun onderneming. Het moet onder de streep ook iets opleveren en het is inmiddels bewezen dat dat kan. Velen is het al gelukt: zij leveren een maatschappelijke bijdrage, het werk wordt leuker én de cijfers worden zwarter. Kijk maar naar de praktijkvoorbeelden op [www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl).

Natuurlijk hebben ondernemers nog volop vragen: waar te beginnen, wat wordt er precies van mij verwacht? Daarom bevat de site ook praktische informatie over de wet. De komende maanden willen we werkgevers nog veel beter antwoord geven op deze vragen, wegwijs maken en inspireren met geslaagde voorbeelden. Samen onbeperkt – op naar de 100.000 werkplekken!"

Henk Krauwel is projectleider van het 100.000-banenproject. Hij is duidelijk over wat hij van het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs verwacht als het gaat om het begeleiden van mensen naar de arbeidsmarkt: "Jongeren moeten goed voorbereid worden op die arbeidsmarkt. Zodra ze op school komen, moeten ze werknemersvaardigheden leren én kennismaken met bedrijven. Het is belangrijk dat ze een goed beeld hebben van wat er in de praktijk van hen verwacht wordt; ze moeten bij wijze van spreken minimaal de derde maandag halen binnen een bedrijf en niet eerder afhaken omdat het tegenvalt of omdat ze nog moeten leren met anderen om te gaan. Alleen als ze op de goede plek zitten, kunnen ze hun vaardigheden laten zien. Dus: zo min mogelijk in de school en zoveel mogelijk in de praktijk. Dat geldt trouwens niet alleen voor de leerlingen, maar ook voor de docenten. Die moeten achter hun bureautje vandaan; ze moeten de dag beginnen met een belletje naar de leerling: 'Ben je op tijd je bed uit? Je moet vandaag aan het werk en ik ga je daarbij begeleiden'. Daarnaast moeten ze inspelen op kansen in de omgeving. Een voorbeeld: in Amsterdam komt een groot nieuw hotel, ontworpen door Rem Koolhaas. Je zou nu al leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs vaardigheden moeten leren die ze in de hotelwereld kunnen gebruiken, zodat ze over drie jaar daar aan de slag kunnen. Volgens mij is dat de succesformule: jongeren op tijd 'oppakken' en samen met hen ontdekken waar ze kunnen gaan werken. Dat verdienen ze, daar hebben ze recht op!"



[www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl)

