



CEES JAN GIESKES



ROB HOUTHOOF



## ➔ Startkwalificatie vanuit de werkgever

SW-BEDRIJF IMPACT TOETST CLIËNTEN OP HOUDING EN GEDRAG

**Cliënten kunnen bij SW-bedrijf Impact het certificaat MKB-GW (goed werknemerschap) behalen. Goed voor de kandidaat, goed voor de gemeente én goed voor de werkgever. Die laatste weet wat 'ie in huis haalt. Want: de toetscriteria zijn aangedragen door het bedrijfsleven zelf.**

Welke arbeidsbemiddelaar of jobcoach heeft het niet meegemaakt: de kandidaat die tijdens de gesprekken zo geschikt leek voor de vacature, staat na twee dagen alweer op de stoep. 'Die werktijden zijn bizar; daar ga ik niet meer terug!' Zo'n mislukking is rot voor alle betrokkenen: voor de kandidaat zelf, maar zeker ook voor de bemiddelaar en - vooral - de werkgever. "Bovendien krijgen de kandidaten meteen een stempel", zegt Rob Houthoof, directeur van SW-bedrijf Impact in Kampen en Dronten. "Zo van: die hoeven we voortaan niet meer. Doodzonde en onterecht, maar eigenlijk begrijpelijk vanuit het perspectief van de werkgever."

### Houding, gedrag en presentatie

Twee jaar geleden kwam Houthoof bij toeval in contact met Cees Jan Gieskes, oprichter van MKB-GW (Goed Werknemerschap). Gieskes

bedacht in 2006 samen met MKB Noord-Nederland een assessment voor werknemers. Een tweeweekse screening, met criteria die door werkgevers zelf zijn aangedragen. "Dat sprak me meteen aan", aldus Houthoof. "Wij brengen hier mensen van A naar B. A staat voor Afstand op de arbeidsmarkt en B voor Bijdrage. Om dit werk goed te doen, is feitelijk maar één ding belangrijk: wat heeft de werkgever nodig? En dan hebben we het dus over houding, gedrag en presentatie; de inhoud van het werk regelt de werkgever zelf later wel."

Sindsdien laat Impact regelmatig het assessment uitvoeren bij een groepje medewerkers. De kandidaten oefenen in een realistische werkomgeving – het bedrijf verwerkt postpakketten, verricht magazijnwerk, groenvoorziening en schoonmaakwerk, en voert ook allerlei soorten productiewerk uit. MKB-GW is de assessor en geeft de kandidaten die voldoen aan de vijftien criteria een certificaat. Gieskes: "De kracht van dit product is dat de voorwaarden niet wetenschappelijk onderbouwd zijn of aan de tekentafel ontworpen, maar van de werkvloer komen. Dus niet: die werknemer is blauw of rood. Nee, wat verstaan we onder goed gedrag of een productieve werkhouding? Wat is een goede presentatie van een werknemer?"

### Statushouders willen graag leren

Tijdens de screening komt het intrinsieke gedrag van de werknemer snel naar boven. "Je kunt misschien een dag toneelspelen, maar niet twee weken lang", zegt Gieskes. "En dus hebben wij snel door hoe de werknemer ervoor staat en waar we nog aan moeten werken." De voorbije jaren hebben meerdere groepen werknemers bij Impact het



certificaat behaald. De resultaten zijn prima, vertelt Gieskes. “De werkgever weet wat ‘ie krijgt. Mede daardoor heeft 90 procent van de gecertificeerde werknemers binnen zeven weken een baan gevonden.” Onder hen zijn ook twee groepen statushouders. “Ook voor hen is het een prima instrument. Ze hoeven niet per se de grammatica van onze taal perfect te beheersen, als ze maar kunnen begrijpen wat er moet gebeuren. En *willen* leren!”

Op de dag van het interview is een groep van negen medewerkers begonnen aan het assessmenttraject van twee weken, vertelt Houthoofd. “Het vreemde is dat het altijd moeite kost om kandidaten te vinden bij de gemeente. Terwijl het bestand groot genoeg is. Het is moeilijk te begrijpen, want ik denk dat het voor de gemeente een prachtig instrument is. Sterker nog: ik zou het meteen toepassen op alle mensen die binnenkomen. Het is relatief goedkoop en je hebt als gemeente meteen je bestand in beeld. Eigenlijk is dit certificaat een soort startkwalificatie, maar dan bedacht door het bedrijfsleven.”

#### TIPS

- Kijk niet te veel naar theoretische eisen, maar ga uit van de benodigde werkhouding en competenties op de werkvloer.
- Betrek werkgevers bij de criteria van de screening. Sterker nog: zet de behoeften van de werkgever voorop.
- Gemeente, zet dit instrument in op alle cliënten die op weg zijn naar werk. Het geeft een beeld van het bestand. En het is minder duur dan veel andere methodieken.
- Het assessmentrapport is heel waardevol, ook als de werknemer het certificaat niet haalt. Dan weet de gemeente en het SW-bedrijf waaraan gewerkt moet worden.

#### Links

- Meer weten over de achtergronden van het MKB-GW? Kijk op [www.mkbgw.nl](http://www.mkbgw.nl)
- [www.impact.nl](http://www.impact.nl)
- De lijst met 15 criteria waarop de assessoren de kandidaten testen

#### Contactpersonen

- Cees Jan Gieskes  
Tel.: 06 51 59 17 98  
E-mail: [ceesjan@mkbgw.nl](mailto:ceesjan@mkbgw.nl)
- Rob Houthoofd  
Tel.: 06 51 288 029  
E-mail: [robhouthoofd@impact.nl](mailto:robhouthoofd@impact.nl)

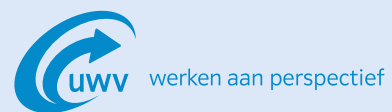
#### Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk/sw-bedrijf-impact-toetst-clienten-op-houding-en-gedrag](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/sw-bedrijf-impact-toetst-clienten-op-houding-en-gedrag)

#### Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk)

 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)  
 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)  
 @SamenvdKlant  
 De Programmaraad



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden