

“Flexibele personeelsschil helpt bedrijven in de bouw crisis door”

Veel ondernemers onderstrepen het: mijn personeel is mijn kapitaal. Maar in tijden van crisis of zelfs als het heel goed gaat, is een flexibele schil hét instrument om de risico's te minimaliseren. Opstap Personeelsdiensten is daarin een goede partner, want niet alleen hebben ze al bijna 25 jaar ervaring in het bemiddelen van personeel in de bouw, ze bewegen ook heel flexibel met de markt mee op een geheel eigen en sociale wijze: mensgericht. “We hebben uiteraard een verdienmodel, maar werken wel op een eerlijke en transparante manier en zijn zo een betrouwbaar verlengstuk van de bedrijven als het gaat om hun personeelsbeleid.”

Voor menigeen in de bouw-, infra-, schilder- en afbouwsector is Opstap Personeelsdiensten een bekende partner voor goed opgeleid personeel. Dat is niet verwonderlijk gezien de achtergrond van Opstap, vertelt directeur en medeoprichter Klaas Bakker. “Opstap is, als oudste uitzendbureau in de bouw, opgericht in 1997 door het SFS, het Sociaal Fonds Schilders, in samenwerking met de werkgeversorganisatie FOSAG (het huidige OnderhoudNL), de vakbonden (FNV, CNV) en de FSN (overkoepelende organisatie van de schildervak scholen). De uitdrukkelijke wens was om de uitzendkrachten op een sociale en duurzame manier te bemiddelen met aandacht voor scholing en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals de Wajonger. Die visie hanteert Opstap per 2021 nog steeds!”

In 1997 is Start Uitzendbureau benaderd (Start Bouw), die destijds vestigingen had bij de Arbeidsbureaus, om met Opstap samen te werken in een joint-venture. In 2003 is Start gestopt met haar activiteiten in de bouw en is Opstap hiermee verdergegaan. Bakker: “We hebben destijds de belofte gedaan de menselijke aanpak voort te zetten. En dat doen we bouwbreed én vanuit een landelijk netwerk. De meesten kennen ons vanuit de nauwe

samenwerking met de regionale vakscholen, waar we ook vaak als onderverhuurder onze kantoorruimte hebben.”

ONTWIKKELING

In de afgelopen bijna 25 jaar heeft Opstap nogal wat ontwikkelingen meegemaakt. Wat echter is gebeven is de sociale manier van bemiddeling van personeel, ook als het gaat om re-integratie. Hoe gaat dat precies in zijn werk? René Hoogenberk, Landelijk adviseur, legt uit: “Wij doen de werving en selectie van personeel. Daarvoor hebben we onze kanalen, die we in de jaren hebben opgebouwd. Denk aan de UWV en haar 35 regionale Werkgeversservicepunten, waarmee onze adviseurs in het veld uitstekende relaties onderhouden. Inmiddels heeft dit in 2020 geresulteerd in een landelijke samenwerking tussen UWV en Opstap. Ook bij verschillende gemeenten, reïntegratiebedrijven en Vluchtelingwerk staan we goed bekend.”

Hoogenberk gaat verder: “Met de beschikbare kandidaten gaan we met de vakscholen om de tafel om de benodigde (om)scholing te regelen, bijvoorbeeld een leerwerktraject basisvaardigheden schilderen of stukadoeren. Wij zoeken voor deze kandidaten een stageplek, die uiteindelijk moet uitmonden in werk.

▼ In samenwerking met de Schildersvakopleiding Zutphen leert een van de leerlingen via Opstap stucen in het huidige leerwerktraject Stukadoors.



▲ Tof Thissen, algemeen directeur divisie UWV WERKbedrijf (links) en Klaas Bakker, directeur/eigenaar Opstap B.V. (rechts) ondertekenden op 1 juli vorig jaar de Landelijke samenwerkingsovereenkomst tussen de twee organisaties. Achter de twee ondertekenaars staan Joey Krabben, landelijk manager HR-projecten (links) en René Hoogenberk, landelijk adviseur, netwerker en pr (rechts) beiden van Opstap.

Elke kandidaat wordt wel eerst uitgenodigd voor een uitgebreide inzetbaarheidstest van 1 dag op de vakschool, alvorens te worden geselecteerd voor de opleiding. Opstap heeft gemiddeld per jaar zo'n 600 vakmensen aan het werk bij bedrijven in de bouw-, infra-, schilders- en afbouwbranche.”

OP STAP NAAR WERK

Het liefst ziet Klaas Bakker dat al deze mensen uiteindelijk een vaste baan krijgen in de bouwsector. “Want dat is ook waarom de naam van onze website luidt: opstap-naarwerk.nl. In principe willen mensen een

manier ingevuld. Wij zijn voorstander van anticyclisch opleiden, zodat op het moment dat de economie weer aantrekt, zoals nu, er voldoende gekwalificeerd personeel is. Helaas is de praktijk anders, maar bieden nieuwe landelijke initiatieven, zoals ‘een leven lang leren’, hoop voor de toekomst en helpt het mee om de mindset hierin te veranderen.”

CORONA-CRISIS

In goede en slechte tijden beweegt Opstap mee met de markt, legt Klaas Bakker uit. “In deze corona-crisis blijkt de bouw gelukkig nog goed door te kunnen werken. Staat de



▲ Net als deze groep, die in 2019 hun certificaat haalde bij de Schildersvakopleiding in Hengelo, vinden veel zij-instromers via Opstap een nieuwe baan in de (af)bouw.

vaste baan of in ieder geval meer vastigheid. Nieuwe wetgeving, zoals de Wet Arbeidsbemiddeling (WAB) moet dit stimuleren.” Onze toegevoegde waarde zit in het faciliteren van een flexibele schil rondom de bedrijven in geval van ziekte, piekmomenten en beperken van risico's.”

De behoefte naar vaklieden in de bouw is erg groot, weet Joey Krabben, landelijk manager HR-projecten bij Opstap. “Tijdens de bouwcrisis van tien jaar geleden is veel personeel ontslagen of in zzp-constructies gedrukt. Er is nu weer behoefte aan goed opgeleid personeel, en via ons wordt dat op duurzame

omzet onder druk, dan moet je nadenken over creatieve oplossingen. Neem bijvoorbeeld de evenementensector waar een groot deel van het personeel thuis zit vanwege de crisis. Er is immers geen evenement dat fysiek doorgaat, maar tegelijkertijd staat de bouw te springen om extra 'handjes'. Kleinschalige bouwwerkzaamheden waarbij het talent van werknemers in de stand- en interieurbouw zeer goed van pas komt. Daarom werken we met hen samen, om hun personeel tijdelijk door te plaatsen in de bouw. Juist tijdens crises wordt het belang van een flexibele schil weer eens extra benadrukt”, besluit Bakker.

