

# Kleine handicap

## SOCIAL CASE HRM + MVO MANAGEMENT DEEL 3

Het is een ware kunst om ook in crisistijd werknemers met een complex of beperkt arbeidsverleden een werkplek te bieden. En die kunst verstaat onder andere Hemmink BV uit Zwolle. Vanuit maatschappelijke betrokkenheid valt in dit familiebedrijf zo'n 10 procent van het personeelsbestand in de categorie 'werknemer met een arbeidsbeperking'.

+ TEKST MEHMET ÜLGER + FOTOGRAFIE XXX

Op een industrieterrein in Zwolle staan naast elkaar twee gebouwen, die als kantoor dienen. Bij de ingang hangt een bord met de naam van het bedrijf: Hemmink BV. Ervoor ligt een rijtje parkeerplaatsen. Wie zoekt naar die ene plek voor meneer de directeur komt bedrogen uit. Iedereen in dit bedrijf heeft evenveel rechten. "We zijn niet hiërarchisch georganiseerd", zegt John Pannen, directeur Financiën en Organisatie.

**Hemmink BV is een familiebedrijf** dat in 1951 is opgericht. Het handelt in elektrotechnisch installatiemateriaal en tv-, data- en telecom-componenten en telt ongeveer zeventig medewerkers. Pas tijdens de rondleiding wordt duidelijk dat er achter de gebouwen een enorm magazijn zit. Daar kunnen vrachtwagens gemakkelijk af en aan rijden. Hier werken tien mensen. Tijdens de rondleiding is dit kleurrijke gezelschap, dat uit verschillende nationaliteiten bestaat, net aan de ochtendpauze begonnen. De begroetingen over en weer zijn vriendelijk. Na de rondleiding toont Pannen in het kantoor een flexwerkplek, waar verkopers snel kunnen inpluggen en hun werk kunnen doen voordat ze het land intrekken. "We proberen mensen aan ons te binden die bij ons passen", licht Pannen het personeelsbeleid van Hemmink toe. "We kijken niet alleen naar de vaardigheden, maar ook naar de cultuur: past iemand in ons bedrijf? Hoe zit het met de betrokkenheid, de gedrevenheid? Maar we hebben ook oog voor de zwakkeren in de samenleving. We hebben meerdere werkplekken binnen Hemmink waar mensen met een arbeidsbeperking werken of mensen die langdurig werkloos zijn geweest."

"We proberen mensen aan ons te binden die bij ons passen"

**Pannen noemt als voorbeeld** een magazijn-medewerker met ernstige rugklachten, die door Hemmink is omgeschoold tot DTP-er. "Deze medewerker zit nu al jaren op kantoor. We hebben ook een medewerker aangenomen die langdurig werkloos was, hier een werkervaringsplaats vond en nu een vast contract heeft als dataspecialist. Een andere vijftigplusser die langere tijd werkloos was, heeft inmiddels een vast contract voor drie dagen in de week gekregen. We hebben een jongedame, een Wajonger, die al ruim vijf jaar drie ochtenden in het magazijn werkt. Dat dit beleid binnen Hemmink algemeen geaccepteerd wordt, blijkt uit het feit dat via een collega hier een jonge vent is terecht gekomen met een hbo-opleiding, die recent geopereerd is aan een hersentumor. Andere werkgevers schrikken wellicht van zijn verhaal, maar wij geven iemand graag een kans. Hij werkt hier nu met plezier." Wat zit hier achter? Waarom doet Hemmink dit? "Ja, maatschappelijke betrokkenheid", reageert Pannen direct. "Wij vinden het belangrijk dat mensen een kans krijgen deel te nemen aan de maatschappij. Bij Hemmink is een grote diversiteit in de personeelsbezetting, waaronder ook een aantal allochtone collega's, ook in een leidinggevende positie. Daarnaast werken we samen met een sociale werkvoorziening." En hoe zit het met de diversiteit in het managementteam? "Daar is niet zoveel diversiteit te bekennen", zegt Pannen eerlijk. "Ons

managementteam bestaat alleen uit mannen. Dat is trouwens geen bewuste keuze. Ondanks dat wij een technisch georiënteerd bedrijf zijn, werken op al onze afdelingen mannen en vrouwen samen om de klus te klaren."

In totaal bestaat bij Hemmink zo'n 10 procent van het personeelsbestand uit werknemers met een complex of beperkt arbeidsverleden. De helft van hen heeft een vast contract. "We zitten nog steeds in een crisis, maar misschien moeten we zeggen: in een nieuwe werkelijkheid. De kunst is als bedrijf dat je je strategische doelstellingen wel blijft behalen. Dus wij zijn nog steeds heel kritisch hoe we die halen en met welke mensen. Wij maken nog steeds winst. We zijn een gezond bedrijf."

**Hemmink behoort** voor de vierde keer op rij tot de vijftig Best Managed Companies, een programma van Deloitte waarbij gezocht wordt naar de best geleide bedrijven binnen het Nederlandse midden- en grootbedrijf. "We hebben deze kwalificatie gekregen omdat

"Wij vinden het belangrijk dat mensen een kans krijgen deel te nemen aan de maatschappij"

we toonaangevend en vernieuwend zijn in deze regio", zegt Pannen tevreden. "Het bedrijf voert ook regelmatig een werknemerstevredenheidsonderzoek uit en scoort al jaren achtereen een cijfer rond de acht", zegt hij met enige trots.

**Daarnaast is het bedrijf** al sinds 2002 in het bezit van het certificaat van Investors in People (IIP). Investors in People helpt (non)-profit organisaties om doelen en ambities van medewerkers en organisatie goed op elkaar af te stemmen, waarbij ontwikkeling van alle medewerkers centraal staat. Het is ook een getuigenis van goed werkgeverschap. Hemmink is recent ook partner geworden van 'De Normaalste Zaak', een netwerk van

mkb-ondernemers en grote werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. "Wij zijn voortdurend op zoek naar afstemming tussen de doelstellingen van het bedrijf en de wensen van onze medewerkers. Natuurlijk kijken we nu kritisch naar de bezetting, maar we sluiten onze ogen ook nu niet voor mensen met een arbeidsbeperking, maar die wel degelijk capaciteiten bezitten die een bijdrage kunnen leveren aan het behalen van onze doelstellingen." ■ [www.hemmink.nl](http://www.hemmink.nl) [www.denormaalstezaak.nl](http://www.denormaalstezaak.nl)

# HRMVO

## ONDERWIJSBLOG: DUURZAME PERSONEELSINZET

*Hoe krijgen personeelswerving en oog voor werknemers 'met een vlekje' aandacht in de HRM-boeken?*

"Daar zegt de literatuur eigenlijk niks over. Je zou het in het schillenmodel van Atkinson kunnen verwerken, maar als het gaat om Wajongers of langdurig werklozen, dan lees je niets over beleid rondom het aannemen van deze doelgroep. Wel over personeelsplanning in het algemeen en het managen van de eigen medewerkers. Binnen de human resource is het blijkbaar een thema waarvan het belang om het te beschrijven minder groot is.

"Wat zegt dat? Dat het aannemen van werknemers met een 'vlekje' blijkbaar afhangt van de goodwill van een werkgever, van zijn of haar maatschappelijke betrokkenheid ten aanzien van de arbeidsmarkt. Maar eigenlijk horen alle werkgevers dit op te pakken en dienen de lijnmanagers het belang hiervan in te zien."



Koert de Langen is docent Management en Organisatie op de hogeschool Avans in Den Bosch. Hij laat elke keer zijn licht schijnen op het behandelde thema's in deze serie: HRM & MVO Management. [k.delangen@avans.nl](mailto:k.delangen@avans.nl)

*Is de best practice van Hemmink een goed voorbeeld om aan studenten uit te leggen?*

"Zeker! Het mooie is dat dit bedrijf zijn beleid koppelt aan Investors in People. Dit is een soort normering waar je als bedrijf een houvast aan hebt om een aantal zaken goed te regelen. Het is bovendien een van de pijlers waardoor dit bedrijf succesvol is, gezien het feit dat het nu voor de vierde keer achtereen tot de vijftig Best Managed Companies behoort. Hemmink heeft duidelijk een voorbeeldfunctie als het gaat om arbeidsgehandicapten en diversiteit.

"Het is dus een goed voorbeeld om aan onze studenten te tonen. Maatschappelijke betrokkenheid, MVO en ethisch verantwoord handelen zijn zaken die nadrukkelijk in ons nieuwe onderwijsprogramma aan de orde komen. Niet alle studenten vinden dit een 'sexy onderwerp'. We gaan het ze ook niet door de strot duwen, maar gaan er wel mee kennismaken."