

HANOS en Buddo

Sociaal werkgeverschap
in de praktijk

Buddo

Buddo biedt mensen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt perspectief op volwaardige deelname aan de arbeidsmarkt. Dit doen we samen met onze partners in het publieke en sociale domein (gemeenten, UWV, werkleerbedrijven) en samen met opdrachtgevers. Buddo pakt de regie, voert strak projectmanagement en regelt het tot in detail, inclusief het juridisch werkgeverschap. Zo maken we voor werkgevers en Buddo'ers (kandidaten) samen werk van waarde. De Buddo-methode maakt hierbij het verschil. Ontdek in deze case hoe de Buddo-methode werkt bij HANOS Apeldoorn. Maar voor het praktijkverhaal eerst een korte omschrijving van deze unieke aanpak.

* Deze case heeft alleen betrekking op HANOS vestiging Apeldoorn.

De Buddo-methode is een op maat gemaakt plan inclusief begeleiding. Een uitgesproken betrokken aanpak die bestaat uit vier stappen:

Stap 1: goede voorbereiding

1

Buddo biedt inzicht in kansen met de Buddo-scan en maakt een concreet plan. We werken samen met publieke partners en organiseren de werving en selectie in het sociaal domein. Voorbereid aan de slag.

Stap 2: samen aan de slag

2

Buddo zorgt ervoor dat de kandidaten én de werkgever goed starten. De persoonlijke aanpak, de structurele aanwezigheid op locatie en de praktische ondersteuning voor leidinggevenden zijn uniek. Het begint te draaien.

Stap 3: duurzaam ontwikkelen

3

Na een goede start gaan we door. We begeleiden de kandidaten en werkgever verder. De Buddo-aanpak zorgt voor stabiliteit en continuïteit. Iedereen groeit. De kans van slagen, het werkplezier en het rendement nemen toe.

Stap 4: verder gaan

4

Samen zorgen we voor kansrijk perspectief, duurzame plaatsing van kandidaten en een warme overdracht aan de organisatie. Buddo zorgt voor continuïteit voor de werkgever en de kandidaat. Duurzaam werk van waarde.

HANOS

HANOS is een internationale horecagroothandel opgericht in 1975. Het hoofdkantoor staat in Apeldoorn. Sinds de oprichting is HANOS als horecagroothandel uitgegroeid tot een organisatie met twintig groothandelvestigingen verspreid door heel Nederland en drie in België. René Veneboer is sinds oktober 2020 vestigingsdirecteur van HANOS Apeldoorn.

Sociaal werkgeverschap bij HANOS Apeldoorn: in het kort

René Veneboer is de drijvende kracht achter de omslag van HANOS richting sociaal werkgeverschap. Bij Buddo was in de aanloop een belangrijke rol weggelegd voor Arjan Hummel (directeur/eigenaar IU Groep). De begeleiding bij HANOS op de werkvloer is in handen van Rob Schot. Hij werkt nauw samen met René van Doorn, projectmanager social recruitment bij Buddo. Daarnaast zijn het UWV en Lucrato betrokken partners uit het publieke domein. Samen maken wij werk van waarde. De eerste resultaten zijn veelbelovend: het aantal Buddo'ers (deelnemers) is gestegen van 6 naar 17 en twee hiervan hebben inmiddels bij HANOS een vast dienstverband verdiend. Ook is er sprake van een positieve cultuurverandering. In de case is omschreven hoe deze vier stappen van de Buddo-methode bij HANOS zijn doorlopen: vanaf de start tot de warme overdracht van de eerste kandidaten.



Ik vind dat wij als Apeldoorns familiebedrijf werk moeten bieden aan alle groepen in de samenleving. Dit sociale aspect en de krapte op de arbeidsmarkt zijn voor ons redenen om aan de slag te gaan met sociaal werkgeverschap.

- René Veneboer



De casus

René Veneboer verdiende zijn sporen in de internationale bedrijfscatering. Werken met mensen die wat verder van de arbeidsmarkt staan is daar vaak verplicht om in aanmerking te komen voor grote opdrachten. Maar belangrijker nog, René heeft ook ervaren dat het echt iets toevoegt aan het team als je het op de goede manier aanpakt.

Bij HANOS begon René zich eind 2021 te oriënteren op sociaal werkgeverschap. “Door de krappe arbeidsmarkt was er een chronisch personeelstekort en ik zag dat vaste logistieke medewerkers veel indirect werk deden dat net buiten het productieproces viel. Denk bijvoorbeeld aan dozen opruimen, een schoonmaakronde doen en karren monteren”, vertelt hij. “Toen dacht ik, het moet toch mogelijk zijn om dit anders te doen met hulp van mensen uit de brede participatiedoelgroep.”

In die periode liep René tijdens een event Arjan Hummel, directeur/eigenaar van de IU Groep en Buddo, tegen het lijf. “Tijdens een vervolgspraak zaten we al snel op één lijn als het gaat om sociaal werkgeverschap. We waren er allebei sterk van overtuigd dat je het zorgvuldig moet doen en de tijd moet nemen, zodat je er echt klaar voor bent”, zegt René. Hun gesprek leidde tot een gezamenlijk bezoek aan PostNL, een klant van Buddo. René kreeg hierdoor een goed beeld van hoe PostNL dit samen met Buddo heeft aangepakt.

Terug op kantoor besprak René het bezoek aan PostNL direct met enkele collega's. Vervolgens stuurde hij zijn logistiek manager, teamleiders en het HR-team naar PostNL om ze te laten ontdekken hoe dit hun werk en manier van aansturen zou kunnen beïnvloeden. René: “Ik wilde dat ze in de praktijk zouden zien hoe dit bij PostNL werkt; om welke werkzaamheden gaat het, wat zijn de succesfactoren, waar lopen ze tegenaan en hoe gaan ze met uitdagingen om. Ik vond het belangrijk om deze collega's er vanaf het begin bij te betrekken en ze mee te laten beslissen, want zij ‘moesten’ er immers mee aan de slag.” Na een enthousiaste terugkoppeling werd het tijd voor de volgende stap; met de betrokken partijen om tafel. “Want zo’n project doe je samen”, zegt René.

Eenheid in samenwerking

Naast Buddo en HANOS namen Lucrato (het werkleerbedrijf in Apeldoorn) en het UWV deel aan een verkennende sessie. “Hierbij hebben we drie vragen beantwoord: zien we dit zitten, hoe pakken we dit aan en kunnen we hier met elkaar een succes van maken? Het resultaat van deze sessie was positief: op managementniveau stonden alle seinen op groen”, vertelt René. Daarna waren de mensen die zo’n project van de grond trekken aan de beurt. Voor de betreffende medewerkers van Lucrato, UWV en Buddo - variërend van adviseurs en jobcoaches tot managers en projectmanagers in social recruitment – zijn twee informatieve middagen bij HANOS georganiseerd inclusief rondleiding. Tijdens deze rondleiding verkenden ze alle aspecten van het bedrijf en zagen met eigen ogen de werkzaamheden: van magazijn tot winkelvloer en van koelcellen tot kantoren. “Dat was echt waardevol. We lieten ze echt alles zien en bespraken onze zoektocht”, vertelt René.

Na deze grondige oriëntatie stonden ze voor een belangrijke beslissing: gaan we dit project met elkaar aan of niet? René benadrukt: “De belangrijkste voorwaarde voor succes was dat iedereen – intern en extern - geloofde in het slagen van het project. Hierbij zijn direct cruciale uitgangspunten vastgesteld: we hebben geduld, fouten maken mag, goede begeleiding is essentieel en we doen het samen. We wilden er met elkaar voor zorgen dat het hoe dan ook een succes zou worden. Met de afspraak dat we bij eventuele hobbels of problemen terug zouden keren naar onze uitgangspunten namen we de beslissing: we gaan ervoor!”





Werving & selectie kandidaten met job creation

Buddo zette een serie rondleidingen op touw waarbij in totaal zo'n 40 tot 50 mensen langskwamen om een kijkje bij HANOS te nemen. Allemaal potentieel toekomstige collega's, geselecteerd door Lucrato en het UWV. Medewerkers van Buddo, Lucrato en HANOS gaven overal uitleg bij. Niet iedereen bleek een match, maar een aantal mensen viel gelijk op. Uiteindelijk meldden zich 15 tot 20 kandidaten en deed Buddo de eerste selectie. Daarbij lag de focus niet op functietitels, maar op de werkzaamheden. "Door job creation creëerden we een gevarieerd takenpakket dat net naast de kernproductie ligt", legt René uit. "Activiteiten zoals dozen afvoeren, schoonmaken, opruimen, materiaal verplaatsen en karren assembleren leveren een indirecte bijdrage aan het productieproces. Door dit soort activiteiten door 'Buddo'ers' uit te laten voeren, kunnen onze logistieke medewerkers in het directe productieproces tijd besparen. Zo zijn we gestart met een groep van zes nieuwe medewerkers."



Strak projectmanagement, doorpakken en zorgen dat dingen echt van de grond komen: ik vind dat een enorme meerwaarde van de Buddo-methode. Je weet gewoon dat het goed geregeld is.

- René Veneboer

Persoonlijke begeleiding en structuur

"Buddo heeft ons geadviseerd om een goede invulling te geven aan de begeleiding van Buddo'ers en ik dacht gelijk aan Rob Schot", vertelt René. Rob was eerst logistiek medewerker, maar is nu ook de vaste begeleider voor het inwerken van nieuwe medewerkers. Vanaf de start heeft hij de begeleiding van onze Buddo'ers op zich genomen. Zijn aanpak is zowel persoonlijk als professioneel; hij begeleidt elke Buddo'er individueel en houdt rekening met specifieke behoeften en vaardigheden.

"Rob doet dit geweldig hij is de rots in de branding als het gaat om de dagelijkse begeleiding. Zijn kalme aanpak is goud waard. Het kan hier nogal overweldigend zijn met al die heftrucks en de bedrijvigheid. Als iemand het even moeilijk heeft, is Rob er voor een rustig momentje en een luisterend oor", zegt René. "Elke medewerker heeft zijn eigen rol en taken, Rob zorgt voor een duidelijke taakverdeling met gestructureerde to-do lijsten. Ook praktische zaken regelt hij voor ze: waar parkeer je je fiets, waar kun je lunchen, wat mag wel en wat mag niet? Rob regelt alles, springt bij waar nodig en schakelt met Buddo (bijvoorbeeld om even te sparren of bij het inschakelen van een jobcoach). We geven iedereen de ruimte om zijn of haar eigen ding te doen, om zich op hun eigen manier op hun gemak te voelen. Sommigen eten alleen, anderen eten samen. Sommigen gaan een wandelingetje maken, anderen hebben echt even rust nodig. Iedereen mag daarin zijn eigen keuze maken. Die vrijheid is belangrijk." Tijdens het gesprek met René schuift Rob aan om te vertellen hoe de samenwerking met de Buddo'ers er bij HANOS uitziet.

"Buddo'ers voelen zich vaak ondergewaardeerd of hebben moeite met het vinden van hun plek op de reguliere arbeidsmarkt. Zij ervaren bij HANOS voor het eerst de waardering en erkenning als volwaardige werknemers. Het zien groeien van deze mensen geeft mij ongelooflijk veel voldoening."

- Rob Schot



“Als de Buddo’ers maandag om acht uur beginnen, ligt de werkverdeling voor de hele week al klaar. Bewust een strakke organisatie zonder verrassingen”, vertelt Rob. Met een duidelijke planning en heldere instructies zorgt Rob ervoor dat elke werkdag efficiënt verloopt. Rob: “Sommige medewerkers hebben sterk behoefte aan een vast werkpatroon. Zo maak ik voor de ene medewerker een overzicht met taken: op maandag beginnen op de veegmachine en daarna verder op de schrobmachine. Anderen houden van variatie ‘zeg maar wat ik moet doen, ik pak alles aan.’ Ik stem mijn begeleiding en aandacht helemaal af op wat iemand nodig heeft.” Daarbij let Rob op karakter, taalvaardigheid, maar ook op groeikansen. Hij probeert actief de persoonlijke en professionele groei van Buddo’ers te stimuleren. Iedereen krijgt de kans om zich te ontwikkelen.

Voorbeelden

Om dit te verduidelijken geeft Rob een paar voorbeelden. “In ons Buddo-team hebben we iemand die in zijn vorige baan altijd zittend werk deed. Hij heeft bij HANOS moeite met het vele staan en lopen. Bij ons is geen zittend werk beschikbaar, maar er kwam wel een plek vrij op de veegmachine toen een vaste collega vertrok. Dit bleek een ideale oplossing. Hij zit nu regelmatig op de veegmachine en deze combinatie werkt prima voor hem.”

Natuurlijk is ook de taal belangrijk. Rob: “Dan denk ik meteen aan Mehari uit Eritrea. Hij werkt hier nu twee maanden en doet alle voorkomende werkzaamheden. Toen hij voor het eerste gesprek kwam nam hij zijn dochter mee om het gesprek te vertalen. Hij vroeg al snel om een lijstje met woorden die hier vaak worden gebruikt, dan kon hij die alvast leren. Dus maakte ik een lijst met woorden als pallet, schapkaart, stelling, locatie enzovoort. Mehari begrijpt korte Nederlandse opdrachten en werkinstructies heel goed en is super gemotiveerd om te leren. Laatst nog, toen bekeek hij een artikelkaart. Daarop staat de omschrijving van het artikel, de verpakking, barcode en houdbaarheidsdatum. Dan wil hij weten wat dat allemaal is en legt een HANOS-collega hem uit wat een Nederlands woord betekent. Mooi hoe ze elkaar helpen.”

“Het liefst wil Mehari nu al doorgroeien naar orderverzamelaar, maar dan moet je de scanner en schapkaarten goed kunnen lezen om de productie te halen. Ik leg dan uit dat het nu nog niet lukt, maar wel als hij het Nederlands beter beheerst. En daar werkt hij nu hard aan”, vertelt Rob. Medewerkers kunnen zich ontwikkelen doordat Rob goed luistert naar wat ze nodig hebben. Rob: “Haifen begon in de schoonmaak, maar gaf aan dat ze graag orders wilde verzamelen. Haar openheid vond ik mooi, een teken dat ze zich veilig en gerespecteerd voelde bij ons. We hebben haar die kans gegeven en dat bleek een goede zet. Nu is ze één van de snelste orderverzamelaars!”

Hoewel veel trajecten succesvol zijn, erkent Rob dat niet elke situatie een gelukkige afloop heeft. Rob: “Natuurlijk verloopt niet elk traject vlekkeloos. Een medewerkster kampte met een lastig verleden waaronder een drugsverslaving en de invloed van foute vrienden. Zij meldde zich heel vaak ziek en had aanzienlijke concentratieproblemen. Daardoor was het voor haar moeilijk om haar werk vol te houden. Uiteindelijk was die situatie onhoudbaar; haar frequente afwezigheid had te veel impact op het werk. Ondanks onze inspanningen moeten we soms toch afscheid nemen van mensen.”



Talentontwikkeling bij HANOS

“Ons doel is mensen binden om ze uiteindelijk te laten doorstromen naar standaard logistieke functies. Als de overstap naar een reguliere logistieke rol niet lukt, dan is dat zo. Maar als het wel lukt, dan is dat hartstikke mooi”, zegt René. “Dit begint nu vrij soepel te lopen. De eerste medewerker werkt al binnen het standaard productieproces. Met de tweede is het team ook voorzichtig aan de slag, omdat zoiets gewoon tijd nodig heeft. Eerst lag de focus bij HANOS op logistiek, maar we zien nu dat het zich als een olievlek naar andere afdelingen verspreidt. Zo werd Irma door Lucrato als kandidaat naar voren geschoven. Deze alleenstaande moeder worstelde om weer voet aan de grond te krijgen in de arbeidsmarkt. Ze kampte niet met fysieke of mentale uitdagingen, maar had sociale belemmeringen. HANOS zag voor haar een unieke kans op de kaasafdeling. Met flexibele werktijden - zodat ze haar dochtertje kon wegbrengen en ophalen - en gerichte begeleiding, was Irma uiteindelijk een schot in de roos. René: “Ze heeft zich ontpopt tot een geweldige medewerker en is trots op wat ze heeft bereikt. Het mooie is dat veel klanten geen idee hebben dat ze op deze manier bij ons is gekomen, dat is toch fantastisch! Zij is nu uit de bijstand en wij hebben een waardevolle kracht aan ons team toegevoegd die we anders misschien nooit hadden ontdekt.”

“Daarom past de Buddo-methode ook zo goed bij ons. Want na de eerste twee stappen van deze methode (goede voorbereiding en samen aan de slag) ligt de nadruk op duurzaam ontwikkelen en perspectief op bijvoorbeeld een vaste baan. En dat willen wij ook”, geeft René aan.



Alle deuren gaan bij HANOS voor je open als je de juiste instelling en inzet hebt. Als het werk goed gaat, bieden wij kansen. Inmiddels zijn de eerste Buddo'ers in vaste dienst en is er doorstroom naar andere afdelingen.

- René Veneboer



Samenwerking Buddo

René Veneboer: “HANOS wordt door Buddo totaal ontzorgd. Denk hierbij aan regie voeren, strak projectmanagement over de betrokken partners (Lucrato en UWV) en het begeleiden van zowel de Buddo’ers als de betrokken personen bij HANOS. Ook regelt en organiseert Buddo het juridisch werkgeverschap, de subsidies en de contacten met partners. Dit is echt uniek.”

Projectmanager social recruitment René van Doorn van Buddo, komt elke twee weken langs. Hij heeft vrij toegang – kan binnenlopen wanneer hij wil en gebruikt bij HANOS de kantoren voor overleg. “Dit typeert onze open en gemakkelijke samenwerking. Hij is actief betrokken, maakt voor elke Buddo’er een persoonlijk ontwikkelplan en houdt de vinger aan de pols. Hij checkt regelmatig: Hoe gaat het? Wat kan beter? Hij is een bekend gezicht op de werkvloer, maakt een praatje met iedereen, en overlegt uitgebreid met Rob over de dagelijkse gang van zaken”, vertelt René Veneboer. “Mochten er uitdagingen zijn met een Buddo’er, dan bespreken we dat en vindt hij altijd een oplossing. Hij is ook onze redder in nood voor allerlei zaken, van persoonlijke problemen van medewerkers tot het regelen van een jobcoach, een tolk of financiële hulp. Zo heeft hij bijvoorbeeld een Arabische tolk ingeschakeld om een Buddo’er te helpen bij het kopen van een bril. Als er issues zijn met een Buddo’er, dan lossen wij dat samen met René op. Hij is ook onze schakel met UWV en Lucrato. Daarnaast ondersteunt Buddo ons bij zaken als subsidies, loonkostendispensatie en werkplekregelingen. Zij weten de weg en regelen het. Wij hoeven daar eigenlijk niets aan te doen. We worden totaal ontzorgd: praktisch, organisatorisch, juridisch en financieel.”

Weerstand overwonnen

Hoewel alles nu soepel en effectief verloopt, ondervond René Veneboer aanvankelijk ook weerstand bij het bestaande personeel van HANOS. “Ze waren sceptisch en dachten: ‘Dit hebben we al eerder geprobeerd, zonder succes. Waarom zouden we het nog een keer doen? Laten we doorgaan zoals we altijd deden.’ Ik nam hun zorgen serieus en ging het gesprek aan. ‘Kom bij me als er iets is, maar we gaan dit wel proberen’ zei ik. ‘We geven het minstens een jaar.’ Mijn vastberadenheid was duidelijk. In het begin was er gemopper: ‘te traag, ze staan in de weg en snappen het niet, we moet alles tien keer uitleggen.’ Dat soort opmerkingen kwamen vanuit de harde logistieke mentaliteit. Maar die frustratie kwam bij mij terecht, niet bij de nieuwe collega's. Het personeel zag in dat het niet eerlijk was om dat op de Buddo'er af te reageren. En dat was al een eerste stap vooruit. Langzaam maar zeker begon het personeel de voordelen te zien. De Buddo'ers droegen steeds meer bij, werden zelfredzamer en brachten positieve veranderingen teweeg. Nu is de stemming omgeslagen; ze vragen zelfs om meer Buddo'ers!”

Harrie-training

Deze positieve verschuiving in houding en gedrag onder het personeel wordt verder versterkt door de Harrie-training, illustreert Rob. Op advies van Buddo biedt HANOS deze training aan voor alle medewerkers. Uiteraard op vrijwillige basis. Hij merkt dat collega's zich hierdoor anders gaan gedragen.



Een aantal collega's heeft - net als ik - de Harrie-training gedaan. Daarin zitten tips en tricks voor de communicatie met mensen met een extra ondersteuningsbehoefte. Het grappige is, ze staan nu voor de Harrie-training in de rij.

- Rob Schot



“We zijn ontzettend blij met de Buddo’ers; ze zijn flexibel, positief ingesteld en klagen niet. Ze zijn gefocust op hun werk, niet afgeleid door hun telefoons, nemen initiatief, en draaien hun hand niet om voor extra taken zoals opruimen. En ze zijn altijd bereid om pauzetijden aan te passen als dat nodig is. Deze grondhouding vind ik echt een voorbeeld voor iedereen!”

- Rob Schot

Cultuurverandering

De impact van deze training reikt verder dan alleen betere communicatie; het heeft geleid tot een diepgaande cultuurverandering binnen het hele bedrijf. René: "De logistieke wereld kan hard zijn. Niet snel genoeg, te lange pauzes, te veel geklets – normaal gesproken krijg je dat meteen te horen. Maar met deze nieuwe aanpak zijn we flexibeler geworden. En is er meer begrip. Iedereen is het normaal gaan vinden dat sommige collega's wat meer tijd en begeleiding nodig hebben. Dit heeft onze werkcultuur verzacht. Zo wordt één van de Buddo'ers door een collega geholpen met wat financiële zaken. Een ander krijgt wat hulp met de taal. Eerder stonden we misschien bekend als een strenge werkgever, maar dat beeld is aan het kantelen. Dankzij de kwetsbaarheid van deze nieuwe collega's wordt het allemaal wat minder hard. Onze reguliere medewerkers ontwikkelen hun soft skills en dat is mooi om te zien. En een belangrijk voordeel is dat zo'n positieve werksfeer mensen aantrekt. Want een goed werkklimaat heeft gewoon een aantrekkende werking. Dan willen mensen graag bij je werken. Voor mij draait het dan ook niet om de cijfers, maar altijd om de mensen. Ook als mensen net wat extra aandacht nodig hebben."

Erkenning

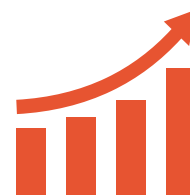
Behalve een cultuurverandering binnen HANOS heeft deze transformatie ook extern erkenning gekregen. Zo heeft het sociale werkgeverschap van René het bedrijf een nominatie voor de 'Sociaal Ondernemer Award' opgeleverd. "Zelfs de wethouder kwam langs en wilde alles weten over onze aanpak," herinnert René zich. Hoewel HANOS de award uiteindelijk niet won, ziet René dit niet als een teleurstelling. Lachend: "Ik gunde ons allemaal die award, maar het doet me veel meer dat ik goede medewerkers heb die blij zijn met hun werk. Daarmee heb ik de eerste prijs allang gewonnen!"



Voordelen voor HANOS

Bedrijfseconomisch

- Dankzij Buddo'ers is de vaste ploeg productiever
- Sommige Buddo'ers groeien door naar orderpicker
- Doorstroom naar andere afdelingen
- De eerste twee Buddo'ers zijn in vaste dienst
- Sociaal werkgeverschap uitgebreid van 6 naar 17 medewerkers



Waardevolle medewerkers

- Harde werkers
- Humor
- Extreem gemotiveerd en loyaal



Cultuurverandering

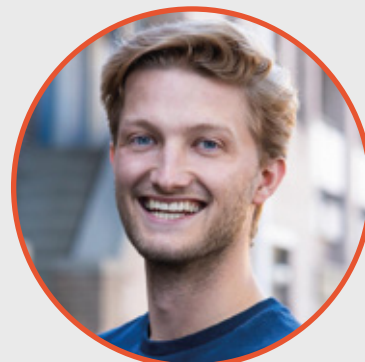
- Socialer, minder hard
- Ontwikkeling soft skills en betere communicatie
- Wederzijdse waardering en begrip
- Mensen praten positief over werken bij HANOS





Onze drive:

Werk van waarde voor iedereen!



René van Doorn - projectmanager social recruitment

Meer informatie?

Heb je vragen of wil je meer weten over IU Groep, Buddo of de Buddo Methode? Neem dan contact op met René van Doorn.

René van Doorn

**Projectmanager
social recruitment**

06 - 16 07 84 42

rene@buddo.nl

Buddo

**Rosariumstraat 61,
7311 JR Apeldoorn**

055 - 312 10 00

www.buddo.nl