



Klant aan tafel: Aqua Assistance

Een klant aan tafel levert een schat aan informatie. Wat beweegt een werkgever om met Senzer in zee te gaan, wat verwacht deze van kandidaten en functies? Hoe gaat een werkgever om met vacatures? Onze accountmanager Linda Koolhaas vroeg er expliciet naar. Zij ging op bezoek bij Aqua Assistance en bracht uiteraard wat lekkers mee.

In een prachtig pand aan de Weg op den Heuvel in Helmond huist dit bedrijf in legionellapreventie. In een statige zaal schuift algemeen directeur Ron van Zantvoort aan, evenals Roderick van Kortenhof, commercieel directeur, en Lianthe van de Kerkhof, manager HR / Finance. De tafel is voor de gelegenheid gedekt in stemmige Senzer-kleuren, op tafel prijkt een lunch verzorgd door Inclusief, het opleidingsrestaurant van Senzer. Terwijl de eerste hapjes van de overheerlijke broodjes en fruithapjes worden genomen, trapt Linda af:

Hoe zijn jullie met Senzer in contact gekomen?

Lianthe: “Een van onze grootste klanten begon met Social Return on Investment. We zijn ons erin gaan verdiepen, om daarin mee te gaan. De lijn met -destijds- Atlant Groep was redelijk kort, omdat mijn vader daar werkzaam was. Dat contact was natuurlijk snel gelegd. En dat heeft geleid tot de plaatsing van René. Die werkt hier

nu al jaren als binnendienstmedewerker. Zijn functie en werkomgeving zijn aangepast op zijn medische beperking. Onlangs is Stef bij ons gestart. Hij is als monteur aan de slag. Zijn werkpatroon is aangepast vanwege zijn privésituatie. En vers van de pers: op 2 januari is hier nog een nieuwe medewerker gestart via Senzer. Hem had ik begin 2017 ontmoet tijdens

de Workdate georganiseerd door Senzer. We hadden toen echter geen passende vacature voor hem, maar door de indruk die ik van hem kreeg tijdens de kennismaking heb ik zijn cv altijd in portefeuille gehouden. Met resultaat: hij is nu gestart op onze Customer Service!”

Wat vinden jullie belangrijk in de samenwerking met Senzer?

“Wat ik belangrijk vind en wat mijn ervaring is: dat het prettig werkt. Er zijn korte lijnen en het aanbod van personeel is altijd goed bevallen. De communicatie loopt goed. Jullie zijn goed bereikbaar, de vraag die we hebben, kunnen we altijd bij jullie neerleggen, daar wordt serieus naar gekeken.”

Wat is belangrijk bij het voorstellen van kandidaten?

“Een cv is natuurlijk heel erg plat. Daar kun je niet zoveel mee op dat moment. Wat voor persoon is het? Dan gaat zo’n cv veel meer spreken. Dat werkte ook zo bij Stef.” Roderick vult aan: “De totaalbeschrijving is belangrijk. De vraag is: wat kan zo’n persoon en wat zou die hier moeten doen. Past iemand echt bij de functie? Een beperking hoeft geen issue te zijn. Dus we hebben het liefst een uitgebreide omschrijving van de persoon. Alleen op basis van cv zou Stef bijvoorbeeld hier niet eens passen. Op papier. Maar met het verhaal erbij – gedreven man, vindt het leuk in een team te werken, werkt graag met zijn handen – dan ga je anders naar zo’n persoon kijken. De wil is belangrijker dan het precieze kunnen op dat moment. Al moet er wel enige basis, enige potentie, zijn.

De weg kan ooit wat langer zijn, maar als de gedrevenheid en de wil er is, dan bieden we de ruimte. Dan is er ook tijd voor begeleiding.” Ron: “Weet je, uiteindelijk moet je altijd iemand inleren. Het is nooit zo dat je iemand van de straat kunt plukken en dat die meteen zijn werk kan doen. Elk bedrijf heeft zo zijn eigen processen, denkwijzen en manier van werken die je je eigen moet maken als nieuwe medewerker. Bij de een is dat traject wat langer dan bij de ander. Die ruimte is er bij ons. Of iemand in het team past is de doorslaggevende factor. We vinden belangrijk dat we een leuke baan kunnen bieden aan iedereen, met welke achtergrond dan ook. Als iemand past en zaken vlot kan oppikken is die menselijke factor een heel belangrijke. Dan krijg je als bedrijf ook echt een afspiegeling van de maatschappij.”

Zijn er nog andere zaken waar jullie op letten?

“Dat is vaak afhankelijk van de functie. Neem Stef: die komt veel bij klanten, en die komt ook echt bij iemand thuis. In dat geval zijn manieren heel belangrijk. Je moet je kunnen gedragen, simpel gezegd. We willen natuurlijk geen klachten krijgen over onze medewerkers. En verder? Teamspirit. Wat je ook doet binnen het bedrijf, iedereen levert een bijdrage aan het totaal. We willen dat al onze medewerkers zich daarvan bewust zijn.”



Pasten de kandidaten direct op het functieprofiel?

Linda: "Uit eigen ervaring weet ik dat jullie in die zin bereid waren behoorlijk wat water bij de wijn te doen. Het ging in eerste instantie om een fulltime functie voor iemand met alle papieren. Toch zijn jullie met Stef in zee gegaan." Lianthe: "Het heeft ook met de klik te maken. We merkten al snel dat het zou passen. Dan ben je ook eerder geneigd om water bij de wijn te doen. Dat betekent in dit geval dat we hem hebben aangenomen als leerling-monteur.

uren is waarschijnlijk ook niet voor eeuwig. Als zijn situatie verandert kan Stef wat ons betreft meer uren gaan draaien. En volgens ons heeft hij het naar zijn zin". Iets wat Linda volmondig kan bevestigen. "We houden rekening met de omstandigheden", zegt Ron. "René hoort bijvoorbeeld slecht. Eigenlijk moet hij in de functie die hij uitoefent de telefoon aannemen. Hij zit in een kleine ruimte met veel geluid. Dat is storend voor hem. Dus zowel qua taken als voor wat betreft de werkomgeving maken we aanpassingen. We willen voor niemand een leuke uitdaging uitsluiten."



Hij heeft nog niet de juiste papieren, maar wij zorgen voor begeleiding en opleiding zodat hij op termijn zijn papieren kan gaan halen."

Linda: "Stef had al de moed verloren dat ie ooit nog een 'echte' baan zou vinden, als parttimer. Parttime banen liggen niet voor het oprapen, zeker niet voor mannen." "Klopt", beaamt Ron, "de vaste kosten weerhouden veel werkgevers. Je wilt je materieel efficiënt inzetten. Het kan voor werkgevers een struikelblok zijn als die maar een paar dagen per week ingezet worden. Wij hebben die stap wel gezet. De beperking in

Wat zien jullie als voordelen?

Ron: "Wat me opvalt is dat de mensen die via Senzer bij ons werken heel loyaal zijn richting werkgever. Niet iedere werkgever zit te wachten op iemand met een beperking, of met wat een werkgever mogelijk als beperkend ervaart. Dat schrikt wat af, denk ik. Kandidaten zijn zich daarvan bewust. Daardoor zijn ze heel loyaal, zelfs dankbaar, merk ik in mijn gesprekken met René. Dat ze een kans krijgen. Een kans om te laten zien wat ze waard zijn."

Geeft het jullie misschien ook een streepje voor bij opdrachtgevers?

“Sommige opdrachtgevers eisen het zelfs”, aldus Roderick. “Zeker in de zorgsector zie je dat steeds meer. Dus ja, in dat opzicht is het ook nog eens meegenomen.”

Met welke aandachtspunten moet je rekening houden?

“Bij een medewerker met een medische beperking kan het net wat eerder voorkomen dat die zijn werkzaamheden even neer moet leggen terwijl iets misschien vandaag af moet. Bij ons heeft iedereen daar gelukkig begrip voor. En dat is weer René zijn eigen verdienste. Iedereen weet dat hij er echt niets aan kan doen, en dat hij altijd zijn uiterste best doet. Dan heeft er ook niemand een probleem mee. Maar verder, nee... ze draaien gewoon mee. Zijn gewoon onderdeel van het team.”

Ron: “Eigenlijk zie ik meer voor- dan nadelen, eerlijk gezegd. René is een tijdje terug uitgevallen. Hij voelde zich niet goed, maar ik mocht hem niet naar huis brengen. Hij wilde per se op eigen kracht gaan. Kijk, op het moment dat dat niet verantwoord is, dan trek ik natuurlijk een grens. Maar als je het hebt over doorzettingsvermogen, zelf dingen willen doen, daarin kenmerkt René zich echt. Hij laat zich niet afremmen door zijn beperking, sterker nog, hij gaat niet bij de pakken neer zitten. En als ie ooit naar huis moet, dan moet ie het ook echt. Veel respect voor hem! Hij heeft waarschijnlijk meer onder de leden dan wij met zijn allen bij elkaar ooit zullen krijgen en desondanks is hij er gewoon altijd. Daar kan menigeen in Nederland een voorbeeld aan nemen!”

Wat willen jullie andere werkgevers meegeven? Jullie zijn immers een mooi voorbeeld, door zo mee te denken en vacatures om te buigen.

“Veel werkgevers hebben wat schrik. Daarmee doe je heel veel mensen te kort, en uiteindelijk ook jezelf. Dan mis je heel veel goede kandidaten. Dat is zonde”, aldus Ron. Lianthe: “En kijk iets verder dan wat er op papier staat. Welke persoon is het, wat zijn de drijfveren? Dan kom je veel verder; zijn er veel meer mogelijkheden. Ze doen niet onder voor het andere personeel. Wij zien geen verschil. Iedereen is hier deel van één team. Wij zien ze niet als anders.”

Zijn er aandachtspunten voor Senzer? Leermomentje?

Lianthe: “Eigenlijk niet. Het gaat prima. Wat ik heel fijn vind, is dat jullie meedenken over de vacature, ons helpen er anders naar te kijken. Als werkgever heb je toch een bepaald beeld bij een vacature en wie daar bij hoort. Senzer komt soms met suggesties waar wij niet een-twee-drie aan gedacht zouden hebben. En een vaste contactpersoon, dat is heel prettig. Plus: jullie blijven bezig. Als ik een vacature heb uitgezet die niet meteen is in te vullen dan houdt het niet na twee weken op. Het blijft bij jullie onder de aandacht, jullie blijven zoeken naar kandidaten. Het is goed om te weten dat jullie daar actief mee bezig blijven. Dus nee, geen kritische noot.”

En dat horen we natuurlijk graag!

Over Aqua Assistance

Aqua Assistance BV is een professionele speler binnen de markt van drinkwaterveiligheid en kenmerkt zich door kennis, vooraanstaande technieken en innovatie. Servicegerichtheid en kwaliteit staan voorop. Het bedrijf richt zich op advisering, begeleiding en verkoop binnen de drink – en proceswaterindustrie, in het bijzonder legionellapreventie en wateradvisering.

Aqua Assistance BV telt circa 30 personeelsleden.

Aqua Assistance vindt dat een leuke en interessante baan voor iedereen bereikbaar moet zijn en heeft haar beleid hierop afgestemd. Maatschappelijke betrokkenheid is een belangrijke pijler binnen de organisatie. Bij het bedrijf geldt: iedereen gelijke kansen.

