

In gesprek  
met klanten

Met o.a.  
Daily Fresh Food  
en Yara

Engagement

Hoe de flexwerker  
een flexmedewerker  
werd

Nieuwe generatie

Het familiegevoel  
uitdragen

# Sociaal Jaarverslag



### Colofon

Copyright © 2024 Wiertz Company

### Druk

Andi Smart Print Solutions

### Vormgeving en lay-out

Morres & Company

### Redactie

Sales, Marketing & Communicatie  
Wiertz Company

### Fotografie

Richard Stark  
Fenna Linssen  
Hugo Thomassen

Wiertz Company is een familiebedrijf dat al meer dan 27 jaar actief is in de arbeidsbemiddeling. Het bedrijf is uitgegroeid tot een allround HR-dienstverlener. Met Hubs van Maastricht tot Rotterdam, is Wiertz Company altijd dichtbij. Landelijke dekking door regionale aanwezigheid, lokale kennis en partnerships maken Wiertz Company een bedrijf van mensen, voor mensen. Bij Wiertz Company werken dagelijks 120 vaste medewerkers en maar liefst 4500 flexmedewerkers bij ruim 700 werkgevers. Een zorgvuldig samengestelde mix van ervaring en talent. Een professionele governance met aandeelhouders, toezichthouders en bestuurders kenmerkt deze organisatie. Wiertz Company biedt oplossingen voor de brede wereld van mens en werk: Wiertz Flex Solutions, Wiertz Payroll Solutions, Wiertz Career Solutions, Wiertz Hospitality Solutions, Wiertz Digital Solutions, Wiertz International Solutions, Wiertz Inhouse Solutions en Wiertz Technical Solutions.

# Inhoud

04

Voorwoord

06

Terugblik

08

Aandeelhouders

12

Toetreden COO

14

Area Directors

17

Raad van Commissarissen

18

Ondernemingsraad

19

Rebranding De Pooter

20

Wiertz International Solutions  
- Integratie in Nederland

22

Wiertz Inhouse Solutions  
& DocMorris

26

Wiertz Foundation

28

Wiertz Company in cijfers

30

Bruisende Hubs

32

Wiertz Technical  
Solutions & Yara

34

Wiertz Career Solutions  
& Werk voor Heerlen

36

Engagement

38

Onboarding

40

Un.scottable

42

2023 in foto's

## Voorwoord

Welkom bij het Sociaal Jaarverslag van Wiertz Company. Als een hecht familiebedrijf verankerd in het Rijnlandse gedachtegoed, streven we naar een wereld waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar talenten te benutten en een waardevolle bijdrage te leveren aan de samenleving.

Wij geloven dat iedereen een baan verdient, want iedereen is talentvol. We zijn ervan overtuigd dat mensen meer kunnen dan ze zelf soms denken. Daarom zetten we ons in om niet alleen werkzoekenden en vacatures aan elkaar te koppelen, maar ook om mensen intensief te begeleiden, te ondersteunen en te inspireren om hun volledige potentieel te bereiken.

Dit Sociaal Jaarverslag is meer dan een verzameling van cijfers en statistieken; het is een weerspiegeling van onze toewijding aan het vinden van innovatieve oplossingen voor de brede wereld van mens en werk. We zijn trots op de resultaten die we hebben bereikt, maar beseffen ook dat er altijd ruimte is voor verbetering. Samen blijven we bouwen aan een toekomst waarin iedereen de kans krijgt om succesvol te zijn, ongeacht achtergrond of omstandigheden.

Veel leesplezier!

**Hartelijke groet,**

**Niklas Wiertz**  
COO Wiertz Company



Niklas Wiertz, COO



# Terugblik

Het jaar 2023 was voor Wiertz Company een jaar vol uitdagingen. Ondanks de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt hebben we ons vastberaden ingezet om onze missie voort te zetten: het verbinden van talent met vacatures!

Ook in het afgelopen jaar was het arbeidspotentieel enorm. Werkenden stonden open voor nieuwe uitdagingen. Zij-intreders, herintreders, studenten en gepensioneerden zochten bijverdiensten. Wij slaagden er in om zowel lokale als internationale flexmedewerkers aan ons te binden. Op die manier konden wij flexibel opereren en tegelijkertijd voorzien in de behoefte van onze klanten aan personeel. Steeds vaker gaven we onze flexmedewerkers in 2023 contracten voor onbepaalde tijd. In vaste dienst bij Wiertz Company en op die manier aan de slag bij afwisselende projecten.

Daarnaast hebben we ons via Wiertz Foundation extra ingezet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door middel van speciale programma's, contacten met maatschappelijke organisaties en extra ondersteuning hebben we hen geholpen om hun weg terug te vinden naar werk en maatschappelijke integratie. Er staan nog steeds te veel mensen langs de kant die behoefte hebben aan een duwtje in de rug.

Een andere mijlpaal was de verdere integratie van De Pooter, dat nu verder gaat als Wiertz Technical Solutions. Deze integratie verstevigt onze positie op het gebied van technische dienstverlening en biedt nieuwe mogelijkheden voor groei en diversificatie. In 2023 hebben we ook onze dienstverlening in Zeeland en West-Brabant verder uitgebreid en onze greep op Zuid-Nederland verstevigd. Lokaal marktmeesterschap laten we zien door middel van 13 Hubs, die dienen als regiokantoren waar we alle diensten aanbieden. Deze lokale aanwezigheid stelt ons in staat om nog beter in te spelen op de specifieke behoeften van elke regio waarin we actief zijn. Daarnaast hebben we natuurlijk gewerkt aan het verbeteren van onze online performance en bereikbaarheid waarbij ook AI steeds nadrukkelijker geïntroduceerd werd.

In onze interne organisatie hebben we in 2023 een aanzet gemaakt tot het verstevigen van onze governance, het stevige fundament voor verdere groei. Dit heeft geleid tot wijzigingen binnen de Raad van Commissarissen en tot een nieuwe samenstelling van het directieteam.

Hoewel 2023 zijn uitdagingen kende, kijken we met trots terug op onze prestaties en zijn we gemotiveerd om onze inzet voor mens en werk in de komende jaren voort te zetten. We hebben -in alle bescheidenheid- steentjes verlegd in arbeidsmarktriviertjes.

**Leon van Giezen**  
Area Director West-Nederland

**Mariska Geven**  
Area Director Oost-Nederland

**Niklas Wiertz**  
COO

**Leon van Giezen,  
Mariska Geven,  
Niklas Wiertz,  
directie**





# Solide balans tussen stabiliteit en verandering

De jongere Wiertz aandeelhouders  
groeien snel in hun rol

Niklas, Harm, Willeke, Martijn & Dionne,  
Familie Wiertz



**Oprichters Harm en Dionne Wiertz hebben in 2022 90% van de aandelen van Wiertz Company verdeeld over hun drie kinderen, Niklas, Willeke en Martijn. Sindsdien zet deze nieuwe generatie aandeelhouders dagelijks stappen op weg naar meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. En, slimme ondernemers als ze nu al zijn, laten ze zich regelmatig adviseren door Harm en Dionne, die de fijne kneepjes van het ondernemen natuurlijk wel kennen.**

#### Voorsprong

De onboarding van Niklas, Martijn en Willeke begon al aan de keukentafel, waar ze veel leerden over Wiertz Company. De jongste van de drie, Willeke heeft als student door de onderdompeling in het bedrijf van haar ouders een inhoudelijke voorsprong op andere studiegenoten. En die voorsprong groeit dagelijks, want ze is één en soms zelfs twee keer per week actief als junior Consultant. “Zoals het er nu naar uitziet, ga ik wel verder in het bedrijf van mijn ouders. Ook als ik bedenken hoe leuk ik de studie vind. Maar zeker weten doe je dat natuurlijk niet.” Waarschijnlijk de enige aandeelhouder zijn in haar studiejaar, zegt Willeke Wiertz desgevraagd. En haar broer Niklas vult aan: “Aan de ene kant is dat heel bijzonder, maar aan de andere kant zijn wij er met z’n drieën in al die jaren geleidelijk ingegroeid.”

#### Uitdaging

Daar kan haar broer Martijn wel over meepraten. “Bij mij hoefde je het bedrijf van mijn ouders vroeger helemaal niet ter sprake te brengen. Het was nooit mijn wens of ambitie om hier te werken. Ik wilde er niks over horen.” Waar Martijn wél volledig voor wilde gaan, was een carrière in de dierenwereld. Ruim acht jaar was hij als verzorger temidden van de dieren te vinden. “Maar uiteindelijk word je volwassen. Al na een aantal weken bij Wiertz Company had hij de smaak te pakken. “Het meelopen was al zo leuk, ik ben daarna niet meer weggegaan,” aldus Martijn Wiertz.

#### Governance vierhoek

Zowel Niklas als Martijn vervullen naast het aandeelhouderschap inmiddels ook managementrollen. En Willeke combineert haar studie HR aan de Zuyd Hogeschool met de rol van Junior Consultant bij Wiertz Company. Het geeft ze geen stress, het gaat eigenlijk redelijk vanzelf. Wat niet betekent dat het eenvoudig is. “Een bedrijf goed leiden vanuit de familie is rekening houden met de governance vierhoek, zoals dat heet,” legt Harm Wiertz uit.

Daarbij is de familie actief in alle vier de hoeken. Traditioneel heb je eigenlijk drie governance rollen: aandeelhouder, toezichthouder en bestuurder. Maar ook de vierde rol is belangrijk: als werknemer binnen het bedrijf actief zijn en voeling houden met de dagelijkse praktijk. Dionne: “Toen Harm en ik net begonnen vulden we natuurlijk alle rollen in. Nu is dat beter verdeeld.” Harm: “Zelf heb ik vanaf dit jaar gekozen voor rolzuiverheid: alleen aandeelhouder zijn.

#### Zelfstandig

Martijn en Willeke combineren hun functie binnen Wiertz Company met het aandeelhouderschap. En Niklas doet dit op bestuursniveau als COO. Dionne: “Je ziet dus dat ze alle drie op hun eigen manier toegroeien naar meer verantwoordelijkheid. En dat Harm en ik een terugtrekkende beweging maken.” Harm geeft aan dat goed management ook inhoudt: verantwoordelijkheid en zelfstandigheid geven aan de mensen in je organisatie. En erop vertrouwen dat ze hun specialisme uitvoeren. “We zijn inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf met meer dan 150 medewerkers. Dan is het stimuleren van zelfstandigheid steeds belangrijker aan het worden. Dat iedereen weet hoe wij de dingen doen en waarom,” aldus Harm Wiertz. Hoe het oranje bloed dus stroomt.

COO Niklas Wiertz denkt er eigenlijk niet zo over na, dat hij verschillende rollen vervult. “Kijk, de rol

van aandeelhouder hoef je in principe niet elke dag uit te voeren. Dat is maar een paar momenten per jaar. Op alle andere momenten ben ik bestuurder, die de wens van de aandeelhouders en Raad van Commissarissen uitvoert.”

## ‘We groeien alle drie op onze eigen manier naar meer verantwoordelijkheid’

#### Continuïteit

De reden waarom Niklas, Martijn en Willeke vanaf 2022 aandeelhouders zijn geworden en Harm en Dionne een stapje opzij hebben gedaan? Harm Wiertz: “Continuïteit. Kijk, je kunt twee dingen doen als je zoals ik tegen de pensioengerechtigde leeftijd aanzit: verkopen of op zoek gaan naar opvolging. En als je voor opvolging kiest, moet je daar niet jaren overheen laten gaan.” Zoals dat ook wel gebeurt in de alom geprezen HBO Max serie Succession. Harm: “Dan ontzeg je die kinderen het recht om zelf verantwoordelijkheid te nemen. Je moet op tijd zeggen, nu is het goed geweest en nu moet ik de sleutel overdragen aan iemand anders.”

#### Karakters

Harm en Dionne zien de komende jaren als een mooie, vormende uitdaging voor de kinderen. Om tot een solide, volwassen drie-eenheid te komen, waarin Niklas, Martijn en Willeke elkaar perfect aanvullen. Harm: “Wij zijn begonnen met zijn tweeën, en we waren ook nog partners, dus dan is het wat gemakkelijker dan wanneer je dat als broers en zus moet doen. Ieder heeft een eigen karakter, eigen talenten, een eigen leven met eigen partner, straks mogelijk ook nog met kinderen erbij. Dan wordt het belang van regelmatig communiceren om tot besluitvorming te komen en bij elkaar te blijven alleen maar groter.” Niklas voegt toe:

“Ik denk dat onze diversiteit qua karakters de basis legt voor toekomstig succes samen.” Hij voegt eraan toe met een glimlach: “Maar dat kunnen we dan over 10 jaar wel teruglezen in het sociaal jaarverslag.” zegt hij lachend.

#### Familiegevoel

Zowel Niklas als Martijn zijn in 2023 gestart met een managementrol binnen Wiertz Company. Niklas als COO en Martijn als HR Manager. Laatstgenoemde had een duidelijke ambitie om meer managementervaring op te doen, maar wist zo 1-2-3 niet in welke rol. Na meerdere gesprekken, ook binnen de familie en met de directie, en na intensief meekijken op de HR-afdeling van Wiertz Company besloot hij dat een rol als HR Manager bij hem zou passen. Martijn: “Los van al het inhoudelijke leek het me goed om in deze belangrijke rol ook het familiegevoel uit te dragen. Dat ons HR-beleid ook dat familiegevoel zou doorklinken.” Hij verwacht dat dit voor zowel de huidige als toekomstige medewerkers een motivatie kan zijn om bij Wiertz Company te werken en langer te blijven.”

#### Plaatsmaken

Aan het eind van het gesprek is het de jongste van de drie, Willeke Wiertz, die - met een knipoog - nog even laat merken dat ze ambitieus, zelfverzekerd en doelgericht de toekomst tegemoet gaat. Willeke: “Ik studeer nu HR, dus ik zou wel op de HR-afdeling aan de slag willen gaan.” Harm wijst haar er lachend op dat ze dan wel eerst Martijn van z’n stoel af moet duwen. Willeke: “Martijn, plaatsmaken, ik kom eraan!”

Hoewel Willeke, Martijn en Niklas als aandeelhouders niet per se binnen het bedrijf hoeven te werken, weet ook Harm Wiertz: “Aandeelhouders kunnen in het bedrijf werken, maar dat kan ook tijdelijk zijn. Of helemaal niet. Maar aandeelhouder ben je voor het leven.” Ach, wat de toekomst brengt? Niklas bekijkt het nuchter als altijd: “Niemand heeft een glazen bol. Misschien vormen we met z’n drieën over tien jaar een driehoofdige directie. Laten we eerst maar eens dit jaar doen.” ●

# ‘Vanaf mijn vijftiende doelgericht aan het groeien’

Met Niklas Wiertz als COO heeft Wiertz Company nu de tweede generatie binnen het directieteam. Een COO die barst van de energie én de plannen. Met als doel: samen met al zijn collega's nog meer werkzoekenden en vacatures aan elkaar koppelen. "Want dat blijft natuurlijk het mooiste dat er is." Waarbij de lessen binnen de directie hem inspireren om het succes van Wiertz Company verder uit te bouwen. "Heel Nederland oranje kleuren" noemt hij dat. Een kleur die ook de rest van Europa heel goed staat...

## Paplepel

12 Niklas is opgegroeid in de onderneming. Hij zag aan de keukentafel zijn ouders Wiertz Company uitbouwen tot de toonaangevende HR-dienstverlener van vandaag de dag. "Ik heb uiteraard veel van mijn ouders geleerd en dat doe ik nog iedere dag. Niet dat ik niet eigenwijs kan zijn, maar ik realiseer me heel goed dat ik de ervaring van mijn ouders mee moet nemen bij het maken van keuzes en beslissingen. Want hun input en ervaring is zeker zo waardevol als alles wat ik geleerd heb tijdens mijn opleidingen en de verschillende rollen binnen het bedrijf die ik inmiddels heb vervuld."

## Ambitie

"Ik ben altijd heel doelgericht te werk gegaan", geeft hij aan. "Vanaf mijn vijftiende ben ik begonnen met een duidelijk einddoel: de algemene leiding nemen in de organisatie. Maar de komende jaren ga ik eerst verder leren in mijn nieuwe rol als COO." En daar heeft Niklas ontzettend veel zin in. Daarnaast oefent hij samen met zijn broer Martijn en zus Willeke volop als het gaat om hun rol als aandeelhouder. Niklas: "Ik zou het hartstikke mooi vinden als we met z'n drieën de komende jaren de familiecultuur kunnen blijven uitdragen en het familiebedrijf mogen leiden."

## Koesteren

Wiertz Company staat bekend om zijn (h)echte familiecultuur. In de ogen van Niklas is die essentieel. "Wij zijn heel mensgericht. Bij Wiertz Company doen we het echt samen en gaan we voor elkaar door het vuur", geeft Niklas aan. Maar het succes van Wiertz Company brengt ook nieuwe uitdagingen met zich mee. Niklas denkt dat de cultuur door de enorme groei van de afgelopen jaren soms wel onder druk staat: "Maar ik heb er alle vertrouwen in dat we de cultuur sterk genoeg verankerd hebben in de manier waarop we processen inrichten."

*‘Bij Wiertz Company doen we het echt samen en gaan we voor elkaar door het vuur’*

## Gedeelde ervaringen

Als voorbeeld noemt Niklas de eerste werkdag van nieuwe collega's, waar de hele directie bij aansluit, maar ook founders Harm en Dionne Wiertz langkomen. Niklas: "Zo nemen we nieuwe collega's meteen mee in de geschiedenis van onze organisatie, waar we echt voor staan en met z'n allen voor gaan." En samen ergens voor gaan, leidt als het goed is tot resultaat. Successen, die na hard werken uitbundig worden gevierd bij Wiertz. Niklas: "Ontzettend belangrijk. Samen stilstaan bij wat we bereikt hebben, zoals we tijdens vrijmibo's, feesten en zelfs reizen met elkaar doen. Ik geloof echt dat delen vermenigvuldigen is."

## Aangescherpt vestigingsbeleid

Wiertz Company is ooit bewust begonnen als lokale organisatie. Vanuit het eerste kantoor in Kerkrade zijn er de afgelopen 27 jaar Hubs op elke hoek van de straat geopend. Dat is inmiddels iets aangescherpt en de

nadruk is meer komen te liggen op regionale Hubs met landelijke dekking. Een logische ontwikkeling, denkt Niklas. "Zichtbaarheid in de regio is belangrijk. Je merkt echt dat zowel onze flexmedewerkers als opdrachtgevers de toegevoegde waarde ervaren van onze bruisende Hubs. Maar feit is natuurlijk wel dat mensen steeds vaker de voorkeur geven aan digitaal contact, vanuit efficiency en het milieu-aspect."

*‘Delen is vermenigvuldigen’*

## Investeren in kandidaten

Niklas denkt dat het vak in de toekomst steeds verder zal specialiseren. "Waar het vroeger vooral om uitzenden ging, bieden we nu een veelvoud aan HR-oplossingen. Zo bieden we steeds vaker zekerheid aan onze flexmedewerkers door contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd aan te bieden. Daar hoort vervolgens ook professionele begeleiding en scholing via poolmanagement bij. Wij geloven dat wie de kandidaat heeft, ook de klanten heeft. Dus we moeten heel bewust investeren in kandidaten om ze langer aan ons te binden en zo een vaste groep flexmedewerkers te hebben die we bij verschillende opdrachtgevers kunnen plaatsen."

*‘Heel bewust investeren in kandidaten, om ze langer aan ons te binden’*

## Heel Nederland oranje kleuren

Wiertz Company beschikt momenteel over Hubs van Maastricht tot Rotterdam. Daar blijft het zeker niet bij als het aan de kersverse COO ligt. "Het is de bedoeling om de komende jaren heel Nederland oranje te kleuren en ervoor te zorgen dat we bruisende Hubs in iedere provincie hebben." Niklas wil in iedere regio aanwezig zijn en connecties leggen. "Onze missie is 'iedereen verdient een baan' en die stopt natuurlijk niet bij de grenzen van een provincie. Zelfs niet bij de landsgrenzen, zoals je kan zien aan de Hubs in Duitsland en Polen. En overal waar we komen werkzoekenden en vacatures aan elkaar koppelen, want dat blijft het mooiste dat er is." ●





# Voorstellen

## Leon van Giezen & Mariska Geven

Leon van Giezen,  
Area Director West-Nederland

*‘Succes bouw je op vertrouwen, transparantie en een band met je medewerkers’*

Leon van Giezen's reis in arbeidsbemiddeling kun je het best typeren als: gestage groei. Dat suggereert misschien een vooropgezet carrièreplan, maar daarvan is geen sprake, verzekert Van Giezen ons. ‘Gewoon’ alles doen met focus, toewijding en teamspirit.



### Succesformule

Vorig jaar startte Leon van Giezen samen met Mariska Geven als Area Directors bij Wiertz Company. Zij Oost-Nederland, Leon West-Nederland. Zoals alles wat hij de afgelopen 20 jaar heeft aangepakt, doet Leon er alles aan ook van deze rol weer een succes te maken. En zoals altijd is ook deze keer zijn aanpak gebaseerd op Leons eigen succesformule. “Een combinatie van vertrouwen, transparantie en het creëren van een band met collega's.”

### Positieve mindset

Met die formule, zo is Van Giezen's ervaring, haal je zowel in goede als slechte tijden het beste uit je team én jezelf, zo ondervond hij meerdere malen de afgelopen jaren. En hij is ervan overtuigd dat dit de basis legt voor succes van de regio West-Nederland in de toekomst: “We weten uitdagingen met het hele team uiteindelijk altijd om te zetten naar een positieve sfeer en mindset. En daar ben ik ontzettend trots op,” aldus Leon.

### Goede balans

Hij erkent het belang van een goede balans tussen werk en vrije tijd, waarbij ontspanning en sporten essentieel zijn voor effectief werken. Daarom heeft Leon naast zijn professionele leven ook verschillende hobby's waar hij zijn energie in kwijt kan én energie van krijgt.

### Mariska Geven

Area Director Oost-Nederland

*‘Retentie is het nieuwe recruitment’*

**Noem een branche en dé nummer 1 uitdaging voor HR managers is: het werven van talent. Toch is er volgens Mariska Geven, Wiertz Company's Area Director Oost-Nederland een nóg grotere uitdaging: het behouden van je mensen: “Want als ze net zo hard bij je weglopen als ze binnenkomen, schiet je er niks mee op.”**

*‘De focus lag op het integreren van twee werelden’*

Energie die hij zeker ook nodig heeft gehad voor de uitdagingen die in 2023 op zijn professionele pad zijn gekomen. Leon: “De focus lag op het integreren van twee werelden (De Pooter en Wiertz Company, red.) én het creëren van verbinding binnen het bedrijf.” Hoewel dat niet altijd makkelijk was, slaagde hij erin om, door te luisteren en nieuwsgierig te zijn, samen met het team de gemeenschappelijke grond te vinden en de juiste koers te bepalen.

### Vizier

“De volgende stap is het verder uitbouwen en aanbieden van de diensten vanuit alle Solutions van Wiertz Company in de regio West-Nederland waarvoor ik verantwoordelijk ben. We kunnen in de vorm van cross-selling nu een veel breder pakket van dienstverlening aan onze klanten aanbieden,” aldus Leon. Als dat gerealiseerd is, wordt het vizier gericht op de rest van het land. Met de formule van Wiertz Company en haar Solutions kan Leon dan samen met zijn team de diensten ook op andere plekken introduceren en verder uitbouwen.

### Verantwoordelijkheid

“Op vrijdag krijgen we soms de vraag of we voor maandag al mensen kunnen plaatsen. Hoewel dit past bij onze flexibele HR-dienstverlening, kunnen we natuurlijk geen blik open trekken,” zegt Mariska. Ze benadrukt dat in deze krappe arbeidsmarkt creativiteit en denken in mogelijkheden cruciaal zijn geworden, zoals het werven van arbeidsmigranten.

Mariska: “Als werkgever heb je een hele grote verantwoordelijkheid, zeker als je mensen naar Nederland haalt. Dan is het mijn verantwoordelijkheid en passie om de opdrachtgever te adviseren. Als een echte partner. Dat vind ik het gaafste dat er is.”





**Mariska Geven,**  
Area Director Oost-Nederland

#### Drijfveer

In haar functie is Mariska Geven verantwoordelijk voor zes zogenoemde Hubs: Weert, Parkstad, Venlo/Venray, Sittard/Geleen, Maastricht en Nijmegen. De reden dat Mariska Geven bij Wiertz Company aan de slag is gegaan? “De why, de drive van onze organisatie. Die is zo mooi, daar ging ik meteen op aan: ‘Iedereen aan een baan helpen’. Want werk is zo ontzettend belangrijk in het leven van mensen!” Daar is iedereen elke dag mee bezig bij ons.

“Harm en Dionne, de founders, tonen enorm veel betrokkenheid. Voor mijn start namen ze mij als mogelijke toekomstige collega mee uit lunchen. Het familiegevoel is dus geen marketingpraatje, dat kan ik uit eigen ervaring zeggen.”

Elk van deze werkgebieden heeft zo zijn specifieke uitdagingen. Mariska: “In Weert is groeien het hoofddoel. In Sittard/Geleen, Parkstad, Maastricht en Venlo/Venray is het belangrijk om de teams zo in te richten dat we onze lokale footprint in die gebieden optimaal benutten waardoor onze opdrachtgevers te allen tijde enthousiast worden van onze dienstverlening. In Nijmegen werken we nog hard aan onze naamsbekendheid.”

*‘Adviseren als een echte partner, dat is het gaafste wat er is’*

#### Iedereen is talentvol

Met welke ambitie onze nieuwe Area Director elke ochtend vanuit haar woonplaats Deventer de auto instapt? Geven: “Met Wiertz Company wil ik heel Nederland oranje gaan kleuren. In het zuiden van Nederland is nog veel te winnen maar ook boven de rivieren wil ik mensen met trots kennis laten maken met datgene waar wij toe in staat zijn. Wij zijn dé connectie tussen mens en werk. We verbinden omdat we erin geloven dat iedereen een baan verdient. Iedereen is talentvol!” ●

## Versterkte governance-driehoek voor Wiertz Company

Gedurende de afgelopen maanden heeft het organogram van Wiertz Company een flinke wijziging doorgemaakt. Nieuwe gezichten in de directie en Raad van Commissarissen zorgen voor een vernieuwde dynamiek binnen de organisatie.

Het **directieteam** is versterkt met de komst van Mariska Geven en Leon van Giezen. Mariska Geven neemt de rol van Area Director in Oost-Nederland op zich, waarvoor zij waardevolle kennis en ervaring met zich meebrengt vanuit eerdere rollen bij Manpower Group en Randstad. Leon van Giezen vervult dezelfde rol voor West-Nederland en is daarnaast verantwoordelijk voor de integratie van De Pooter binnen Wiertz Company. Het directieteam bestaat daarmee - op dit moment - uit Niklas Wiertz (tevens aandeelhouder), Leon van Giezen en Mariska Geven. Tegelijkertijd heeft de organisatie afscheid genomen van Edith Hageman en Roger Holtus. Holtus trad in 2017 aan als de nieuwe CEO en hij heeft de organisatie de afgelopen 7 jaren bestendig geleid. Hiervoor zijn we hem erkentelijk en dank verschuldigd.

Ook in de **Raad van Commissarissen** zijn er veranderingen doorgevoerd. De RvC houdt toezicht op het bestuur van Wiertz Company en de algehele gang van zaken. Ook adviseert de RvC de directie bij belangrijke beslissingen en vervult de RvC de werkgeversrol voor de directie. Daarnaast heeft de RvC statutaire rollen rondom begroting, jaarrekening en investeringen. Constant Jurgens droeg eind 2023 de voorzittershamer over aan Ralph Kerres en blijft aan als gewoon lid. Ook Vivian Mengelers, Willemien de Jong en Dionne Wiertz-Buck (tevens aandeelhouder) maken deel uit van de Raad.

Mede-oprichter en aandeelhouder Harm Wiertz is vanaf 1 januari 2024 definitief gestopt binnen de RvC. Hij gaat zich - namens het gezin Wiertz - uitsluitend richten op de aandeelhoudersrol en is tevens voorzitter van Wiertz Foundation. De aandeelhouders binnen Wiertz Company zijn Dionne en Harm (10%), Niklas, Martijn en Willeke (ieder 30%). Binnen de governance-driehoek vormen de rollen van directie-toezichthouder-aandeelhouder het stevige fundament voor de komende jaren. ●



Ondernemingsraad

# Het beste van twee krachtige culturen

18

**Bij een bedrijfsovername neem je meer over dan alleen de business. Cultuur, betrokken medewerkers, en gewaardeerde arbeidsvoorwaarden spelen een grote rol. Hoe harmoniseer je twee familiebedrijven op een menselijke manier? Maud Reinders, OR-voorzitter bij Wiertz Company, deelt hoe zij en haar OR-leden dit succesvol hebben aangepakt.**

Implementaties en processen zijn Maud Reinders' specialisme. Bij de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden tussen het overgenomen familiebedrijf De Pooter uit Axel (Zeeuws-Vlaanderen) en Wiertz Company hebben de Ondernemingsraad van beide organisaties zich intensief ingezet. Dankzij haar specialisme en de onmisbare ondersteuning van de andere leden, van communicatie tot finance-rollen, was het traject effectief en succesvol, aldus Reinders.

## Twee families

“Wat het samengaan van De Pooter en Wiertz Company extra uitdagend maakt, is dat je twee familiebedrijven met een sterke cultuur op een goede manier wilt samenvoegen. Collega's van De Pooter hebben heel bewust voor dat bedrijf gekozen. En werken er vaak al vele jaren. Als echte ambassadeurs zijn ze onderdeel van die familie geworden. Dan kun je niet zomaar verwachten dat ze de naam Wiertz vanaf dag 1 ook vol overgave uitdragen. Dat gaat geleidelijk”, aldus Maud. En face-to-face contact is daarbij heel belangrijk. “Niet alles online willen doen, maar naar Axel rijden, daar met collega's spreken, moeite voor elkaar doen en het gezamenlijke doel voor ogen blijven houden.”

## Van 'jullie' naar 'wij'

De Ondernemingsraad werd tijdelijk samengevoegd met de Ondernemingsraad van De Pooter en er was veel onderling contact. Maar ook met de collega's in Zeeland. Met altijd één vraag die zorgde voor aansluiting en verbinding: “Wat hebben jullie nodig?” Zo maakte ze een goed begin met de samenwerking en creëerde een sfeer van “Wij zijn samen de nieuwe Wiertz Company, en niet “Wij komen jullie overnemen en leggen dingen op.” Uiteindelijk heeft de Ondernemingsraad eraan bijgedragen dat de punten die de mensen van De Pooter belangrijk vonden op het vlak van arbeidsvoorwaarden ongewijzigd zijn gebleven. Voor nieuwe medewerkers gelden wel de voorwaarden van Wiertz Company.

## Volwaardige gesprekspartner

De OR speelde volgens Reinders een sleutelrol in het harmonisatieproces. “Onze OR is écht een gespreks- en sparringpartner voor de directie. Wat wij dus bij die directie aandragen, daar wordt naar geluisterd. Onze OR is er niet omdat die er op papier hoort te zijn, maar krijgt vertrouwen vanuit het personeel en een ferme stem aan tafel bij de directie.” Dat geldt ook voor de samengestelde OR, die na de integratie van De Pooter bij Wiertz Company is ontstaan. Met Promise Sieka (Area Manager | Hub Middelburg & Bergen op Zoom) als vertegenwoordiger van alles waar De Pooter voor stond én nu samen met Wiertz voor gaat. ●

W

## Rebranding De Pooter

# Samen sterker verder als detacheerders van technisch personeel

Terugkijkend op de overname van De Pooter, versterkte Wiertz Company haar positie op de uitzendmarkt met het detacheren van procestechniek en maintenance professionals. Het bundelen van de krachten heeft al veel opgeleverd. En de komende tijd focust Wiertz Company zich op de verdere integratie van De Pooter.

## Volwaardig

Wiertz Technical Solutions wordt volwaardig onderdeel van de groeiende familie van specialisten die samen Wiertz Company vormen. De activiteiten van De Pooter Academy worden voortgezet in Wiertz Academy.

## Eén krachtig team

Leon van Giezen, Area Director West-Nederland, vertelt enthousiast: “We ervaren nu in de praktijk hoe onze visies en diensten elkaar versterken en hoe we synergie halen uit onze samenwerking. Hier gaan we in 2024 op volle kracht mee verder, waarbij de focus ligt op de integratie van onze werkwijze, systemen en meer. Zodat we als één krachtig team met onze gezamenlijke Solutions en specialismen de markt kunnen bewerken.”

*‘Met onze gezamenlijke Solutions kunnen we als één krachtig team de markt bewerken’*

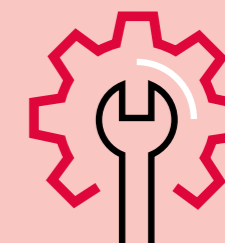
## Mijlpaal

De naamswijziging naar Wiertz Technical Solutions is een volgende mijlpaal in de samenvoeging van beide organisaties. Van Giezen: “Vanuit dit label blijven we ons specialiseren in het detacheren van technisch personeel in de procestechniek en maintenance. De kwaliteit van onze dienstverlening blijft natuurlijk gewaarborgd, onze werkwijze verandert niet.”

## Technische professionals

En dat is maar goed ook, want de arbeidsmarkt staat onder druk, met name vanwege het tekort aan technische professionals. Wiertz Technical Solutions springt hier slim én ervaren op in met haar expertise in de technische sector, kandidaatgerichte aanpak en waardegedreven karakter. ●

19



technical solutions



# De mens achter de medewerker zien



## international solutions

In Nederland groeit jaarlijks het aantal mensen dat de arbeidsmarkt verlaat, wat het tekort aan arbeidskrachten alleen maar vergroot. Als Engagement Officer bij Wiertz Company zet Julian zich in om dit groeiende probleem aan te pakken. Hij ziet het als zijn missie om oplossingen te bieden, zoals het aantrekken van arbeidsmigranten zoals Adrian Ionita en Andreea Lordache uit Roemenië, en hen te ondersteunen bij het opbouwen van een goed bestaan in Nederland.

### Werven, plaatsen en goed begeleiden

De krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt veroorzaakt door verschillende factoren, waaronder vergrijzing. Het imago van productiewerk speelt ook een rol, aangezien het niet populair is bij Nederlanders, vooral niet op de lange termijn. Een mogelijke oplossing is het werven, plaatsen en goed begeleiden van arbeidsmigranten, zoals Wiertz Company al enige jaren doet. Julian: "Veel mensen beseffen niet dat zonder de inzet van arbeidsmigranten hun bestellingen niet op tijd bezorgd kunnen worden."

### Quotum

Arbeidsmigratie blijft een actueel thema, zowel tijdens de Tweede Kamerverkiezingen in november 2023 als in de toekomst. Wiertz Company fungeert als sparringpartner voor bedrijven die zich inzetten om geschikte mensen naar Nederland te halen. Steeds meer arbeidsmigranten streven ernaar hier een bestaan op te bouwen, waarbij Wiertz Company, met name Engagement Officer Julian, een ondersteunende en faciliterende rol vervult.

### Short of long stay

Arbeidsmigranten zijn op te delen in twee groepen: short stay, die voor enkele maanden komen werken, en long stay, die steeds vaker een bestaan met partner en gezin in Nederland opbouwen. (Zie het persoonlijke verhaal van Adrian en Andreea)

Voor de opdrachtgevers van Wiertz Company is de long stay groep cruciaal. Continuïteit in het personeelsbestand waarborgt immers de kwaliteit. Julian, als Engagement Officer, speelt hierbij een essentiële rol door arbeidsmigranten (en flexmedewerkers in het algemeen) zich welkom en gewaardeerd te laten voelen.

### Huisvesting

Goede huisvesting is cruciaal, volgens Julian. Short stay arbeidsmigranten zijn vaak ontevreden over hun tijdelijke onderkomen, vooral als ze met meerdere mensen een kamer moeten delen. Bij de long stay groep is het echter een ander verhaal.

### Taalbeheersing & ontwikkelbudget

Julian: "De long stay arbeidsmigranten zoeken meer luxe en stabiliteit. Daarom begeleiden wij ze ook naar een eigen appartement. En ook naar taalonderwijs, want vaak willen ze hier echt een bestaan opbouwen met hun vrouw en soms ook kinderen. Dan is beheersing van het Nederlands essentieel." Het taalonderwijs heeft Wiertz Company samen met de Stichting Doorzaam opgezet. Dit wordt betaald uit de CAO. Julian: "Vorig jaar hebben 65 arbeidsmigranten een taalcursus gevolgd! En hebben we in totaal circa 170 scholingsbudgetten vergeven. Los van taalcursussen zijn ook cursussen Hef- en reachtruck, OPT, Engels en VCA/BHV populair. Ook hebben we 10 ontwikkelbudgetten gebruikt. Deze zijn bedoeld voor omscholing."



Andreea Lordache & Adrian Ionita

### Welcome to the Netherlands

Julian en zijn collega's zijn trots op de stappen die Wiertz Company heeft gemaakt als het gaat om de tevredenheid van de 'oranje' flexmedewerkers van Wiertz. "Voorheen ontving de arbeidsmigrant een mailtje. Dat voelde afstandelijk, niet persoonlijk. Nu krijgen ze een persoonlijk welkom, face-to-face. Met informatie over contactpunten, waartoe ze zich kunnen wenden met vragen." Dat mailtje krijgen ze nog steeds trouwens, geeft Julian aan. Maar nu met tips erbij onder de noemer 'Welcome to The Netherlands'. Een hele verbetering dus.

### Elke maand beter

Julian houdt toezicht op de medewerkers-tevredenheid door regelmatig vragenlijsten uit te sturen, waarbij werknemers uitgenodigd worden om feedback te geven en ideeën aan te dragen. Julian: "Arbeidsmigranten kunnen bijvoorbeeld reviews schrijven en die worden door onze Consultants, dagelijks, opgevolgd worden in ons eigen ingerichte ATS (Applicant Tracking System)".

### 'De mensen van Wiertz doen echt moeite voor je'

"Adrian neemt afscheid met een hartelijk 'Fijne avond. Tot ziens en dankjewel!' Zijn Nederlands verbetert snel, mede dankzij Wiertz Company. Na vijftien lessen en veel oefening op het werk en daarbuiten, hoopt hij de taal snel volledig te beheersen. Als magazijnmedewerker bij Boston Scientific in Kerkrade geniet hij van het fietsen naar zijn werk. 'Dankzij Wiertz wonen we nu met z'n drieën hier, samen met Andreea's zoon Justin.' Adrian waardeert de Nederlandse mentaliteit, vooral bij Wiertz: 'Open-minded, mensen tonen echt interesse in je, vooral bij Wiertz. Als ik mag dromen, wil ik in de toekomst weer een commerciële functie zoals in Roemenië vervullen. Maar voor nu ben ik enorm gelukkig in deze functie!'"

Adrian Ionita

### 'Wiertz Company heeft mijn leven veranderd'

"Ik kom uit Roemenië, ben universitair opgeleid als docent Frans en Engels. Maar Wiertz en DocMorris voelden mijn drive en ik kon aan de slag. Wiertz Company heeft mijn leven veranderd. Dankzij hen heb ik niet alleen een baan gekregen bij DocMorris, maar binnenkort ook een vast contract. Met mijn zoon en mijn vriend woon ik nu in een fijn appartement in Kerkrade. Ik ben dankbaar voor Kenny Gijenes, Jill Vanthoor, Figen Aric en Mohammed el Baz. Zij zijn voorbeelden van hoe je met mensen zou moeten omgaan. Jill heeft me gemotiveerd door te zetten toen ik er helemaal doorheen zat. Geen ander bureau heeft zoveel oog voor de mens achter de medewerker als Wiertz. Dankzij hen heb ik hier een leven kunnen opbouwen."

Andreea Lordache

# Waardevol partnership in uitdagende tijden

DocMorris is Duitslands grootste online apotheek en levert haar diensten al ruim 20 jaar vanuit Nederland. Met zo'n 800 werknemers op het gebied van onder andere finance, customer service, IT en logistiek, vertrouwt DocMorris al sinds 2003 op Wiertz Company voor het invullen van verschillende functies. Peter Geraerds, HR Director bij DocMorris en Peggy Bejas, Head Logistics Planning & Support Projects, delen hun ervaringen.

## Genen

"Wiertz Company is een familiebedrijf, dat merk je aan alles", vertelt Geraerds. "Dat biedt vele voordelen voor ons. De lijnen zijn kort, er zijn geen zes stappen nodig om tot een besluit te komen. Wiertz Company bewaakt zijn cultuur en missie heel goed en dat merken wij direct op de werkvloer."

## Band

Bejas valt Geraerds bij: "Onze samenwerking met de inhouse consultants van Wiertz Company is bijzonder prettig. We werken al lang met dezelfde mensen, je bouwt dus echt een band op. Er worden geen loze beloftes gedaan en ook als iets niet lukt, wordt er open en rechtstreeks gecommuniceerd en naar een oplossing gezocht."

## Oplossingen

Wiertz Company biedt een combinatie van meerdere diensten bij DocMorris, zoals Inhouse, Flex en International Solutions. Met name in de flexbranche brengt de vernieuwde wetgeving vanaf 2024 best wat uitdagingen met zich mee, zoals de beperkingen op nulurencontracten en één wettelijk minimumloon.

## E-recepten

"We hopen toch dat flex groter wordt, zeker gezien de ontwikkelingen met e-recepten in Duitsland", vertelt Geraerds. "In zulke scenario's is het belangrijk dat we samen met Wiertz Company in een goede flow komen en efficiënt werken. Gezien de lokaal sterke positie hebben we er alle vertrouwen in dat dat lukt."

Door de open communicatie met Wiertz Company en hun knowhow kunnen we samen tijdig anticiperen op dit soort wetswijzigingen."

## Snel schakelen

Zo'n betrouwbare partner is dan ook precies wat een dynamisch bedrijf als DocMorris nodig heeft, zeker in een markt waar innovaties en nieuwe ontwikkelingen continu vragen om flexibiliteit en creativiteit. Dat is de afgelopen twintig jaar al meerdere malen gebleken.

Hoewel de covid-pandemie al even achter ons ligt, ligt hij bij Geraerds en Bejas nog vers in het geheugen. Geraerds: "Zoals bij veel bedrijven, vroeg deze pandemie ook bij DocMorris om snel schakelen en slim denken. Denk aan mondklappers die massaal besteld werden. Corona heeft toen als een katalysator gezorgd voor een enorme toename in online bestellingen. Die werden soms met miljoenen tegelijk besteld. Dat zijn wel situaties waar we met Wiertz Company heel goed maar vooral heel snel op hebben moeten inspelen. Snelle communicatie is hierbij cruciaal – en dat is ons als team van DocMorris en Wiertz Company gelukt."

*'Andere aanbieders konden ons hier niet bij helpen'*

## Ramp Ups

Een andere uitdaging zijn de zogenaamde Ramp Ups, waarbij op korte termijn heel veel krachten nodig zijn. Dit gebeurde bij de livegang van een nieuw distributiecentrum in oktober 2022. "De vraag was niet mis: we hadden gedurende een lange periode elke week weer zo'n veertig nieuwe werknemers nodig", legt Bejas uit. "Wiertz Company heeft hier enorm bij geholpen, zowel met lokale als internationale uitzendkrachten. Andere aanbieders konden ons hier niet bij helpen."



v.l.n.r.: Peter Geraerds, Niklas Wiertz, Scott Nafzger, Rob Simons, Peggy Bejas, Marco Grefen

## Totaalplaatje

Genoeg reden dus om de samenwerking ook na twintig jaar nogmaals te verlengen. In het tendertraject stond Wiertz Company vanwege het jarenlange partnerschap 'eigenlijk al met 1-0 voor', meent Geraerds. "En met jullie presentatie hebben jullie daar 2-0 van gemaakt. De open communicatie, het gevoel van het familiebedrijf en de resultaten die we samen bereiken; het totaalplaatje klopt gewoon helemaal."

## Maatschappelijke betrokkenheid

Dat komt ook doordat zowel DocMorris als Wiertz Company grote waarde hechten aan maatschappelijke betrokkenheid en daar ook elkaar in vinden.

Zo lopen er momenteel verschillende projecten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een reguliere baan te helpen, waarbij de kennis en kunde van beide bedrijven elkaar aanvullen. ●



inhouse  
solutions



# Nieuwe koers levert direct resultaat op

**'Connecting with social return' is de missie van Wiertz Foundation. En dat is het al sinds 2006. Het afgelopen jaar is daar niets aan veranderd, maar de specifieke invulling van die missie wel: van versnippering en breedte is de shift gemaakt naar een focus op het helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En die focus rendeert.**

Al aan het begin van het tweede kwartaal van afgelopen jaar noteerde de Wiertz Foundation een mooi resultaat van maar liefst 120 werkzoekenden die via de stichting weer succesvol aan de slag waren gegaan. En in de resterende maanden zijn daar nog eens 27 bij gekomen. Afgelopen jaar heeft Wiertz Foundation vanuit de nieuwe focus maar liefst zeven succesvolle projecten opgestart. (Lees bijvoorbeeld het verhaal over de samenwerking met Werk voor Heerlen op pagina 36 en 37.)

Als roerganger van Wiertz Foundation ziet Engagement Officer Julian regelmatig mensen voor wie de afstand tot de arbeidsmarkt op een bepaald moment in hun leven haast onoverbrugbaar lijkt. Zonder de toegewezen support van Wiertz Foundation vallen ze dan tussen wal en schip. De stichting jaagt aan, stimuleert, faciliteert, verbindt.

## Intensiever

Deze groep aan werk helpen vergt los van de deskundigheid van Wiertz Company vooral ook extra tijd en persoonlijke aandacht. Want het zijn kandidaten met bagage. (Zoals Jeroen Tol, lees zijn uitgelichte persoonlijke verhaal.) Daarom geeft Julian zijn sociaal-maatschappelijk betrokken

consultants in totaal 850 uur per jaar, die ze aan deze groep mogen besteden. Wat maakt deze bemiddeling anders? Julian: "Het is allemaal net wat intensiever. De intakegesprekken, de voorbereiding op sollicitatiegesprekken, tot en met de begeleiding bij werkzaamheden."

## Warme overdracht

Onder de doelgroep bevinden zich ook schoolverlaters. Julian: "Een 18-jarige die direct naar een uitkerings-situatie ingaat, dat wil je vermijden. Dat is geen goede start van je volwassen leven. Wij helpen ze aan een baan. In Kerkrade bijvoorbeeld slagen we hierin via een zogenoemde 'warme overdracht' vanuit school. Waarbij we in gesprek gaan met de schoolverlater en deze begeleiden naar verdere scholing of een eerste job."

## Verbonden

Wiertz Foundation kan haar werkzaamheden alleen maar succesvol uitvoeren door samen te werken met lokale, betrokken organisaties, die net als Wiertz vinden dat iedereen een baan verdient. En dat juist mensen die iets meer begeleiding nodig hebben of een rugzakje hebben, een kans moeten krijgen. Denk daarbij aan het eerdergenoemde Werk voor Heerlen, maar ook WSP Parkstad en Arriva. Samen met laatstgenoemde vervoerder heeft de stichting een sociale werkplaats opgericht voor mensen die trainen schoonmaken.



Jeroen Tol

## "Binnen 24 uur had ik een baan"

"Ik heb niet meer het lichaam van vroeger", vertelt Jeroen Tol openhartig. Hij werkte vroeger in de steigerbouw. Maar door een longinfarct kwam hij maar liefst vijf jaar thuis te zitten. Een uitdagende tijd, maar uiteindelijk zorgde Wiertz Company ervoor dat Jeroen via een re-integratietraject weer aan de slag kon. "Ik liep bij ze binnen en binnen 24 uur had ik een baan."

Jeroen heeft last van 'mankementen', zoals hij het noemt. Zenuwpijnen. Toch werkt hij als kelner bij Hotel La Source in Epen. "Daar verzorg ik regelmatig zowel het ontbijt als de lunch. Als ik bezig ben, heb ik dan vaak nergens last van. Maar laatst hadden we opeens een vergadering tussendoor. Tja, dan ben ik opeens helemaal op." Het mooie van Wiertz Company vindt Jeroen dat ze in hem geloven. En in hem investeren. Bijvoorbeeld met cursussen BHV en sociale hygiëne. ●



# Wiertz Company in cijfers



**120**  
Interne medewerkers



**58%**  
Mannen



**42%**  
Vrouwen

28



**700**  
Werkgevers



**4500**  
Flexmedewerkers

Score  
tevredenheids-  
onderzoek

**8,0**

Flex-  
medewerkers

**7,6**

Relaties

29



Gemiddelde  
leeftijd  
**33 jaar**



Gemiddelde  
dienstjaren  
**4,5 jaar**



**18**  
Jubilarissen



Geplaatste  
doelgroepers  
**150**



# Samen nieuwe oplossingen bedenken in een krappe arbeidsmarkt

Zeggen dat de arbeidsmarkt krap is, is een understatement. Soms krijgt Wiertz Company urgente aanvragen van opdrachtgevers binnen, die niet 1-2-3 ingevuld kunnen worden. Dat betekent dat alle Hubs creatieve, inventieve oplossingen moeten bedenken, zoals Rowan Kölker doet. Deze zeer ondernemende Area Manager Parkstad haalt alles uit de kast in Kerkrade en omgeving.

## Verbinden

"Alleen als we continu in verbinding staan met elkaar, kunnen we in deze krappe markt iets voor opdrachtgevers betekenen. De Hubs onderling moeten elkaar helpen en challengen. Maar ze moeten ook met de opdrachtgevers in verbinding blijven, meedenken, creatief zijn." En die opdrachtgevers zijn daartoe bereid, want ze weten dat ze samen met Wiertz Company de komende jaren voor grote uitdagingen staan bij het werven van flexmedewerkers.

## Partner

De creativiteit die Rowan Kölker en zijn team van 25 specialisten bij de Hub Parkstad aan de dag leggen, is indrukwekkend. "We kijken verder dan het plaatsen van flexmedewerkers. We denken mee over hoe onze klant zijn flexibele schil het beste kan inrichten, structureel én incidenteel," zegt Rowan. Zo wordt Wiertz Company steeds meer betrokken bij het plannen en optimaliseren van de arbeidsprocessen. "Als partner zijn we op ons best," aldus Kölker.

## Carnaval

Hij geeft een voorbeeld: "Elk jaar vieren we hier in het zuiden carnaval. Elk bedrijf weet dat de vaste medewerkers dit feest willen vieren. Maar als ze zomaar iedereen vrij geven en dan pas bij ons komen, hebben wij onvoldoende flexkrachten beschikbaar om aan hun urgente vraag te voldoen." Want sommige flexwerkers uit de pool in deze regio willen ook carnaval kunnen

vieren. Dus bedacht hij met zijn team een nieuw proces. "We zeggen: check eerst bij Wiertz Company hoeveel mensen wij kunnen leveren voor die periode en geef dan je vaste medewerkers pas vrij. Zo voorkomen we onnodige teleurstellingen bij onze opdrachtgevers."

## Kansenmarkt

Rowan Kölker startte zijn loopbaan bij Wiertz Company in 2016. Hij kent het bedrijf en de verschillende oplossingen die Wiertz Company opdrachtgevers biedt erg goed. "Bij de Hub Parkstad werken dagelijks alle Solutions met elkaar samen. En dan zie je hoe verbinding tot betere resultaten leidt." Over verbinding gesproken: dat was precies het doel op een door Kölker georganiseerd evenement dat onlangs heeft plaatsgevonden: de kansenmarkt van Wiertz Company, bezocht door ruim 200 kandidaten.

Rowan: "Tijdens de kansenmarkt hebben we op een verfrissende, onderscheidende manier bedrijven en kandidaten bij elkaar gebracht. Een opvallende manier om extra aandacht te genereren voor ons merk en vooral ook onze kwaliteiten als volwaardige partner van bedrijven die op zoek zijn naar nieuwe medewerkers." En welk bedrijf is dat tegenwoordig niet?

## Match voor een match

De kansenmarkt vond plaats op een locatie waar Wiertz Company sterk mee verbonden is als sponsor: het Parkstad Limburg Stadion van voetbalclub Roda JC in Kerkrade. Maar ook voor opdrachtgevers en kandidaten die op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging was het een bijzonder inspirerende omgeving. Rowan: "Maar het doel was natuurlijk vooral om kandidaten en bedrijven bij elkaar te brengen. En lukte dat, dan maakte de kandidaat kans op het bijwonen van een wedstrijd van Roda JC vanuit de luxe skybox van Wiertz Company. Een match voor een match dus."

*'We doen er alles aan om onze doelstellingen te behalen en zo iedereen aan een passende baan te helpen!'*

Een goede arbeidskracht is een energieke kracht die er representatief uitziet. Daarom legde oud-Roda JC prof Ard van Peppen tijdens de kansenmarkt uit hoe je vitaal blijft. En kunnen bezoekers van het evenement een rapport krijgen waarin hun talenten beschreven werden. Een fotograaf maakte een aansprekende profielfoto waarmee mensen hun LinkedIn pagina en cv konden oprispen. Voor een deel van de bezoekers waren dit zaken die ze zelf niet konden bekostigen, geeft Rowan aan. "Vergeet niet dat de Parkstad regio veel werkloosheid kent.

## Oranje zee

Verder doet Rowan vanuit zijn Hub Parkstad er alles aan om zijn doelstellingen te behalen. "Los van de kansenmarkt moet je dan denken aan sponsoring van diverse clubs, verenigingen en evenementen, online campagnes en de All You Need Is Work caravan van Wiertz Company. Rowan: "Bij die caravan staat dan een promotieteam dat werkzoekenden aanspreekt en ze informeert over de mogelijkheden bij Wiertz Company." Zo hebben we laatst de fietsenstalling van diverse NS-stations oranje gekleurd met zadelhoesjes. Een zee van oranje zadels. Erg goed voor onze bekendheid." Dat geldt ook voor andere lokale acties die Wiertz Company door het jaar heen uitrolt voor zichtbaarheid in de regio. ●



Als het er niet is, moet je het samen creëren

Peggy de Mey,  
HR Business  
Partner bij Yara

**Yara Sluiskil in Zeeuws-Vlaanderen is Yara's grootste productielocatie ter wereld welke hoogwaardige producten produceert. Van speciale kunstmeststoffen tot industriële chemicaliën. Peggy de Mey is er sinds 2018 werkzaam, als HR Business Partner. Samen met Wiertz Company | De Pooter zorgde ze er in een krappe technische arbeidsmarkt voor dat Yara de juiste mensen vond én ze elke dag beter maakt."**

#### Impact

De gewasvoedingsoplossingen en -producten van Yara International worden ontwikkeld voor precisielandbouw. Ze stellen landbouwers in staat om opbrengsten en productkwaliteit te verhogen en tegelijkertijd de impact op het milieu te verlagen.

Het bedrijf is sinds 1929 in Sluiskil actief, met een productiefaciliteit die ideaal gelegen is aan het kanaal van Gent naar Terneuzen, een belangrijke doorgang aan diep vaarwater. Het wereldwijd actieve bedrijf produceert dus kunstmeststoffen voor de landbouw, maar is ook belangrijk in andere branches. Zo ontwikkelt Yara bijvoorbeeld grondstoffen waar droogijs mee gemaakt wordt; hierin worden vervolgens bijvoorbeeld vaccins bewaard.

### 'Negen van de tien CV's zijn een match'

#### Employer branding

Waar het vroeger in De Mey's job vooral draaide om het aannemen van zoveel mogelijk technisch personeel, "ligt de focus nu op het behouden van mensen en zorgdragen voor hun ontwikkeling", aldus De Mey. Instroom, doorstroom en (het voorkomen van) uitstroom zijn o.a. haar verantwoordelijkheden. Wiertz Company | De Pooter ondersteunt haar bij de instroom, al ruim 10 jaar. De kracht van Yara als employer brand is groot, maar ook een goed werkgeversmerk moet moeite doen.

#### Handvol

De vijver waaruit technisch personeel gevist kan worden is voor ieder bedrijf klein. Peggy de Mey: "Dus ook voor Yara Sluiskilis het lastig goede mensen te vinden. Je moet je voorstellen dat er vroeger klassen vol leerlingen Procestechniek van de scholen kwamen.

Nu misschien een handvol." Ze ging met drie wervingsbureaus om de tafel, waaronder Wiertz Company | De Pooter. Zij hadden een eigen academy, waarin ze de mensen opleidden en aan zich wisten te binden. Vanuit de optiek: als het er niet is, moet je het samen creëren."

#### Leverancier van mensen

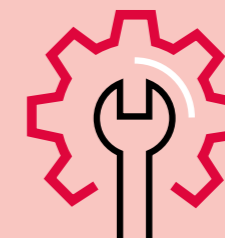
De Mey ziet Wiertz Company | De Pooter niet als een bedrijf dat helpt vacatures in te vullen. Maar als een partner die je ondersteunt bij het vinden van de juiste mensen. Ze zijn leverancier van mensen. De Mey: "Bij Wiertz merk ik dat ze de cultuur van ons bedrijf kennen en blij zijn om voor ons te mogen werven. Zoals Joël Balleur van Wiertz Technical Solutions en zijn collega's. Sinds zijn team voor ons aan de slag is gegaan, zijn negen van de tien CV's een match. Dat is toch ongekend goed?"

#### "Ze moeten studeren"

De krapte op de technische arbeidsmarkt, en de arbeidsmarkt in het algemeen, zal nog wel even aanhouden. Volgens De Mey heeft dit in elk geval deels te maken met het imago van werk dat je met je handen doet: "Ouders vinden het niet leuk om op een feestje te vertellen dat hun kind vmbo-kader doet. Ze moeten gaan studeren. Terwijl 'handjes' veel meer in trek zijn. Die gaan de komende jaren alleen maar meer verdienen, want ze zijn ontzettend schaars."

#### Generatiewissel

De grootste piek wat aannemen betreft hebben we nu wel gehad, denkt De Mey. "70 tot 100 nieuwe krachten per jaar werden er afgelopen jaren aangenomen. De generatie Babyboomers, met al hun kennis en ervaring zijn uitgestroomd of gaan uitstromen. En we moeten die kennis vervangen, uitbouwen, actueel houden. Maar de huidige en aankomende generaties hebben weer andere wensen omtrent werk. Mede daarom is en blijft de Wiertz Academy voor Yara van cruciaal belang." ●



technical  
solutions



# Samen met Werk voor Heerlen de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen

‘Iedereen verdient een baan’. Het is de missie van Wiertz Company. Maar het had zomaar ook het credo kunnen zijn van Stichting Werk voor Heerlen. Waar HR consulent Kim Kockelkoren zich met haar team elke dag hard maakt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een afstand die soms onoverbrugbaar voelt, maar dankzij Werk voor Heerlen en Wiertz Company stap voor stap verkleind wordt.

## Goed werk

Je hebt kandidaten en kandidaten. De een verschijnt met een sterk cv vol vertrouwen op een kennismakings- of sollicitatiegesprek, waar de ander er maar niet in slaagt een baan te vinden of te behouden. “Voor die laatste groep is er gelukkig voldoende ondersteuning vanuit onder andere Werk voor Heerlen. Ook Wiertz Company draagt bij aan het goede werk van deze stichting en doet dit zowel vanuit de Wiertz Foundation, als via Career Solutions,” vertelt Kim Kockelkoren.

## Perspectief op werk

Stichting Werk voor Heerlen helpt mensen uit de doelgroepen van de Participatiewet zich zo goed mogelijk te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt. Dit zijn mensen met een arbeidsbeperking, statushouders in de laatste fase van hun inburgering en inwoners van Heerlen met minder perspectief op werk. De stichting is opgericht vanuit de gemeente Heerlen als uitvoeringsorganisatie voor gemeentelijke opdrachten in meerdere vakgebieden. Het gaat hierbij met name om werk in de groenvoorziening, techniek, bouw, horeca en zorg.

## Assistentie van Wiertz Career Solutions

Werk voor Heerlen maakt deel uit van een sterk sociaal, maatschappelijk en economisch netwerk van organisaties die samen proberen om moeilijk te bemiddelen mensen aan een baan te helpen. Neem bijvoorbeeld het Werkgevers Service Punt (WSP) Parkstad, een essentiële partner die haar helpt bedrijven en kandidaten bij elkaar te brengen. “En vanuit Wiertz heb ik natuurlijk heel veel aan het goede werk dat de Wiertz Foundation verricht. Maar ook aan een fantastische nieuwe collega die vanuit Wiertz Career Solutions bij ons is geïntroduceerd en mij nu al ontzettend goed helpt bij het vele werk dat we op ons bordje krijgen. Een kanjer van een HR medewerker, die mij bijvoorbeeld helpt bij het versturen van waarschuwingen, als iemand bijvoorbeeld niet of te laat op het werk is verschenen.”



career  
solutions



‘90% van de kandidaten blijft aan het werk’

## Beginnen met de basics

Dat laatste komt helaas regelmatig voor, schetst Kim Kockelkoren. “Een ontwikkelcoach helpt de kandidaten de eerste weken. Met een focus op de basics van werken zoals op tijd komen en je werkkleding dragen. Dat lijkt heel vanzelfsprekend, maar voor deze groep is dat niet zo. Als ze dat kunnen, gaan we de werktijd vervolgens heel geleidelijk uitbreiden.”

## Goed gevoed

Kockelkoren schetst de veelal behoorlijk slechte financiële omstandigheden waarin mensen leven, op het moment dat ze bij haar langskomen. Ze leven vaak onder het bestaansminimum, zo geeft Kim aan. “Daardoor kan het gebeuren dat ze voor het werk niet kunnen ontbijten. Dit heeft natuurlijk een negatief effect op het werk. Dus bieden wij ze drie keer per week een gratis ontbijt aan. Of een lunch, als ze later op de dag moeten werken.”

## Totale plaatje

Verder legt ze uit dat je deze kandidaten alleen kan helpen als je het totale plaatje ziet. Dat betekent dat je ook aan de persoonlijke verzorging aandacht moet besteden. Want ook voor de kapper is vaak geen budget. Kim: “We laten dus elke week een kapper langskomen om mannen te knippen en scheren. Maar we doen meer. Ook een fiets hebben kandidaten vaak niet. Wij zamelen fietsen in, repareren ze en geven ze mee aan mensen die het vervoer naar hun werk niet kunnen betalen. Zo zie je: we proberen alle drempels op weg naar werk weg te nemen,” aldus Kim.

## Deelcertificaten

In samenwerking met Wiertz Academy leidt Werk voor Heerlen ook mensen op, zodat ze in aanmerking komen voor banen die eerst buiten hun bereik lagen. Kim: “We trainen ze in het vakgebied waarin ze actief willen zijn. Niet als onderwijsinstelling, maar ze kunnen wel deelcertificaten behalen. We doen dit samen met onderwijsinstellingen, maar vooral ook met werkgevers in de regio. Zij voeden ons met hun minimale eisen om iemand een baan aan te bieden. En daar gaan wij de kandidaten dan heel gericht in opleiden. Met als doel dat ze binnen één, maximaal twee jaar uitstromen naar een tijdelijk of vast contract. Dat lukt ons in ongeveer 90% van de gevallen.” Een behoorlijk efficiënte en effectieve onderwijsmethode dus.

## Nieuw Beschut

Dankzij de hulp van Werk voor Heerlen kunnen mensen weg uit een leefsituatie die gekenmerkt wordt door schulden, verslaving, huiselijk geweld en laaggeletterdheid. Op naar perspectief en gezondere leefomstandigheden. Daarnaast is er nog een tweede groep die dankzij Werk voor Heerlen niet tussen wal en schip geraakt. Het zijn degenen die tot de afschaffing van de Wet sociale werkvoorziening in 2015 een beroep deden op de regeling ‘Nieuw Beschut’: licht verstandelijk gehandicapten en mensen met psychische problemen. Kockelkoren: “Alsof die mensen opeens niet meer geboren worden in ons land. Ze kunnen vaak bij reguliere werkgevers aan de slag, omdat ze te veel tijd en geld kosten. Dus nemen wij de meesten zelf in dienst.” ●



# Hoe de flexwerker een flexmedewerker werd

**De concurrentie om werkzoekenden is hevig toegenomen in de afgelopen jaren. Om te anticiperen op de groeiende krapte op de arbeidsmarkt, benoemde Wiertz Company Julian Freudenberg tot fulltime Engagement Officer. Zijn taak is om flexwerkers effectief te begeleiden en te motiveren, met als doel dat ze loyaal blijven aan het bedrijf. De eerste resultaten laten zien dat dit succesvol is!**

## Werknemersbetrokkenheid

Julian: "In het begin van 2023, toen ik startte bij Wiertz Company, bevonden we ons op een cruciaal keerpunt. Geconfronteerd met een krappe arbeidsmarkt en de groeiende noodzaak voor werknemersbetrokkenheid, realiseerden we ons dat het traditionele model van flexwerken niet langer voldeed." Julian zag dat het tijd was voor een transformatie. Een verschuiving naar een model waarbij de flexwerker niet slechts een tijdelijke kracht is, maar een gewaardeerd lid van de Wiertz community: de flexmedewerker was geboren.

## Fundamenteel

Julian geeft aan dat de terminologieverandering van "flexwerker" naar "flexmedewerker" zoveel meer is dan een semantische aanpassing; het weerspiegelt een fundamentele verschuiving in hoe Wiertz Company zijn medewerkers en flexmedewerkers waardeert en behandelt. Julian: "Onder leiding van Niklas Wiertz heb ik me samen met onze consultants ingezet om deze visie te realiseren."

## Duidelijke KPI's

In 2023 stonden we nog maar aan het begin van dit engagementtraject. We waren ons bewust van de uitdagingen, zoals het gebrek aan concrete doelstellingen en inzicht in hoe lang medewerkers bij ons blijven. Door het invoeren van duidelijke KPI's in 2024 hebben we ons commitment aan het verhogen van de engagement versterkt. De belangrijkste KPI voor 2024 is het verlengen van de verblijfsduur van flexmedewerkers met maar liefst 20%. Julian: "Inderdaad, een flinke

ambitie. Maar de eerste resultaten laten zien dat het haalbaar is."

## Umanga

Een essentieel instrument in deze transformatie was het opnemen van kandidaatfeedback in het ATS Umanga, zodat consultants direct aan de slag kunnen met de feedback. Julian zegt: "We vragen ze hoe ze zich voelen, wat goed gaat en wat beter kan. De feedback wordt direct gedeeld met een van onze consultants, die dan contact zoekt via WhatsApp, een telefoontje of een bedrijfsbezoek." Julian benadrukt dat het laatste alleen gebeurt als er dringend verandering nodig is.

## Integratie

De integratie van Umanga, EasyFlex en InSocial in 2023 heeft de basis gelegd voor de geoptimaliseerde feedbacksysteem zoals dit nu bij Wiertz Company gebruikt wordt. "Door de drie tools te koppelen, kunnen we nu real-time reageren op feedback van onze flexmedewerkers, wat essentieel is voor hun behoud en tevredenheid," aldus Julian.

Deze technologische aanpassing is slechts een middel tot een doel: meer inzicht krijgen in de 'Employee Journey'. Waar heeft iemand extra aandacht of begeleiding nodig? En waar kan de meeste winst worden behaald in deze reis?

## Uitgelicht: arbeidsmigranten

"We zagen al snel dat we het informatieproces aan de voorkant konden verbeteren voor arbeidsmigranten voordat ze naar Nederland komen, zodat ze niet teleurgesteld worden. Ons werk begint zodra ze hier zijn, met bijvoorbeeld een welkomstmail waarin praktische tips worden gegeven over hoe het openbaar vervoer werkt of hoe je via thuisbezorgd.nl eten kan bestellen. Vanaf dag één tot aan een mogelijk vertrek willen we de ervaring van medewerkers volgen met gestandaardiseerde vragenlijsten en persoonlijke checks, om te weten wanneer actie nodig is en om

positieve relaties verder te versterken. Niet alleen de negatieve beoordelingen vanuit medewerkers, ook de negens en tiens worden opgevolgd. Een mooie kans om een positieve relatie verder te versterken." aldus Julian.

## Doorzaam

Een essentieel ingrediënt voor betere binding van de flexmedewerker met Wiertz Company is de ontwikkeling van de medewerker. Julian: "Door te investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers, in samenwerking met Stichting Doorzaam en het bieden van scholingsbudgetten, erkennen we het belang van persoonlijke en professionele groei. Uit onderzoek blijkt: als je mensen zich laat ontwikkelen, bind je ze beter."

## Domeq

Kiest een arbeidsmigrant ervoor langere tijd in Nederland te blijven, dan staat het onderwerp huisvesting natuurlijk hoog op de prioriteitenlijst. Wiertz Company staat ze dan bij in hun zoektocht naar een passende woning en doet dit in samenwerking met Domeq in Kerkrade. Julian: "Ze krijgen dan na 11 maanden een bericht van ons, waarin we Domeq vrijblijvend als partij aandragen om contact mee op te nemen voor een huur- of koopwoning."

## Familie

Als Julian kijkt naar de toekomst, verwacht hij dat Wiertz Company zich blijft inzetten voor het verbeteren van de ervaring en tevredenheid van zijn flexmedewerkers. "Onze aanpak, gericht op betrokkenheid, ontwikkeling en het bieden van zekerheid, toont een fundamentele verschuiving in de waardering van flexibel personeel. Door ze als volwaardige leden van ons team te behandelen, streven we naar een toekomst waarin elke medewerker zich gewaardeerd en onderdeel van de Wiertz-familie voelt." ●





Yvonne Haldermans,  
HR Manager

## Onboarding

# Samen vanaf dag één een goede start maken

Wiertz Company is in 2023 gestart met een nieuw onboardingtraject, waarbij de kersverse medewerker direct wordt ondergedompeld in de cultuur, werkwijze en mentaliteit van het bedrijf. Een uiterst effectieve, energieke en ook gewoonweg gezellige start van een carrière binnen Wiertz Company. We kijken mee door de ogen van HR Manager Yvonne Haldermans, die verantwoordelijk is voor deze aanpak.

### Dag 1: Kerkrade

Het maakt niet uit bij welke Hub iemand gaat werken, iedereen begint de onboarding op het Service Center in Kerkrade. Want er is maar één plaats waar je de oorsprong van het familiebedrijf zo goed kan ervaren. De dag begint met een heerlijk ontbijtje en ontdekken wie die andere nieuwe collega's toch zijn. Yvonne Haldermans: "Je merkt vaak dat mensen die op dezelfde dag bij Wiertz Company gestart zijn, daarna contact houden. Het scheidt een band."

Daarna is het woord aan Niklas Wiertz, die vertelt waar Wiertz Company de komende jaren met het merk naartoe wil. En de oranje onderdompeling gaat verder met inspirerende sessies door de founders, Harm en Dionne Wiertz, en daarna COO Niklas Wiertz. Na een rondleiding door het Service Center staat er een lunch op het programma, waarna de medewerkers hun volledig geïnstalleerde laptop en telefoon kunnen ophalen.

Wiertz Company heeft meerdere inhouse klanten, vertelt Haldermans. Zoals GaiaZOO, waar de nieuwe collega's na de lunch een bezoek aan brengen. Haldermans: "Zo maken ze meteen kennis met het label Hospitality." GaiaZOO is een klant waar Wiertz sinds 2017 uitzendkrachten plaatst die in deze "mooiste en leukste dierentuin van de Benelux" (aldus Harm Wiertz) worden ingezet in de horeca, dierverzorging, groenvoorziening, winkel en kassa.

### Dag 2, 3, 4 en 5

Yvonne Haldermans vervolgt: "Op de tweede dag start voor iedereen het inwerktraject. Onze Hub in Weert is hiervoor aangewezen, omdat het ook een fijne locatie is om naartoe te reizen voor wie uit de Randstad komt: vlakbij de snelweg." Ook de parttimers maken tijdens de onboarding in principe een volledige werkweek. Vanuit de filosofie dat je maar één keer de kans krijgt om samen die goede start te maken. "In de praktijk zijn we wel vaker na vier dagen klaar met de onboarding, hoor. Maar goed gaat altijd voor snel," geeft Haldermans aan.

## 'Diversiteit in de groep zorgt voor een fijne dynamiek'

Dag 2 draait om het leren kennen en toepassen van de verschillende systemen die Wiertz Company gebruikt, zoals het recruitmentsysteem Umanga. Een systeem waarin ChatGPT volledig geïntegreerd is en dat helpt bij het optimaliseren van vacatureteksten, zodat deze nog beter gevonden worden in zoekmachines. Dag 3 is een praktijkdag, waarop bijvoorbeeld de eerste vacatures worden geplaatst. Op dag 4 en eventueel ook dag 5 komen collega's langs om over hun Solution te vertellen. Bijvoorbeeld hoe het er bij Career aan toegaat of wat de afdeling Recruitment kan betekenen. De nieuwe collega's kunnen vervolgens na een gezellige vrijmibo de week afronden, terugkijken en het weekend in met een goed gevulde goodiebag.



### Weekthema's

Na die eerste vijf dagen, gaan de nieuwbakken Wiertz collega's de eerste reguliere werkweken in. Haldermans: "Tijdens elk van de eerste vier weken staat steeds één thema centraal. Aan het eind van zo'n week wordt met elkaar geëvalueerd: is het thema duidelijk besproken, begrijp je alles, weet je alles goed te vinden in de systemen."

In tegenstelling tot wat velen denken, kan de onboarding zowel voor een schoolverlater als voor een senior kracht even uitdagend zijn, aldus Haldermans. "Onze cultuur en werkwijze zijn voor beiden natuurlijk 100% nieuw. Daarom maak ik er ook altijd één groep van, in plaats van de ervaren en de junior mensen in aparte groepen onder te verdelen. Die diversiteit zorgt voor een fijne dynamiek. En ze kunnen veel van elkaar leren."

### Metten vanaf het begin

Hoe succesvol de onboarding is geweest, dat weet Yvonne Haldermans al vrij snel door te meten vanaf de eerste week. We sturen na aan het eind van die eerste week én na 30 dagen een survey. En mensen mogen ook zelf vragen stellen. Als iemand feedback geeft op onze aanpak, vind ik dat de onboarding eigenlijk al geslaagd is. Dan hebben ze oranje bloed. Doorgaans hoort Haldermans enkel positieve geluiden. "Ze voelen zich snel thuis, geven aan dat ze het als een warm welkom ervaren en dat we overal de tijd voor nemen."

### Onboarding 2.0

Voor de nabije toekomst staat er een belangrijke upgrade van het onboardingtraject op de agenda, zegt Haldermans. "We gaan er meer sales en commercie in brengen. Want ook dat is belangrijk in een organisatie als de onze, die wil groeien en zich wil blijven ontwikkelen. Dat betekent wel dat het programma twee dagen langer wordt. Maar die investering gaat zich zeker terugbetalen." Daarvan is ze overtuigd. ●

# Mensen die opeens ernstig ziek worden, zijn daar ook niet op voorbereid

**Een marathon lopen is op zichzelf al een prestatie. Maar wanneer je dat volledig ongetraind doet zoals Scott Nafzger dat in 2023 deed, verdient dit nóg meer respect. En natuurlijk roept het de vraag op waarom iemand zichzelf zoiets aandoet. Maar nadat je Scotts verhaal hebt gehoord, is het niet alleen logisch, maar krijg je bovendien zin om zijn prestatie alsnog te steunen.**

40

Scott Nafzger liep op zondag 8 oktober 2023 de marathon van Eindhoven. En zamelde daarmee onder de noemer 'UN.SCOTTABLE' bijna 7.000 euro in voor hersen- en kankeronderzoek van het UMC Utrecht. (De teller loopt nog, dus scan na het lezen van dit verhaal zeker de QR-code om te doneren.) Maar waarom juist deze twee onderwerpen? "Kort na elkaar werd mijn vader ernstig ziek en overleed mijn oma, waar ik een speciale band mee had. Mijn vader kreeg in 2021 opeens te maken met een schedelfractuur, drie hersenbloedingen en diverse hartproblemen. Ik ben het UMC Utrecht eeuwig dankbaar dat ze hem hier doorheen hebben gesleept. En wilde met mijn actie wat terugdoen."

## Volkomen logisch

Kort nadat zijn vader ziek geworden was, kreeg zijn oma kanker. Zij overleefde de ziekte helaas niet. Toen kreeg Scott het idee om ongetraind de marathon te lopen. "Het was volkomen logisch voor mij. Omdat iedereen die op een dag in het ziekenhuis te horen krijgt dat hij of zij ernstig of zelfs ongeneeslijk ziek is, hier óók niet op voorbereid is en er toch mee moet omgaan."

## Hartslag

"Waar ben ik aan begonnen, was mijn eerste gedachte toen ik de ochtend van de marathon vroeg opstond. Ik voelde de spanning toenemen, op weg naar de start." Hoewel Scott niet getraind had, had hij wel advies ingewonnen bij een fysiotherapeut en een sportcoach. "Wat mag je van je lichaam verwachten tijdens zo'n extreme inspanning? Waar moet je op letten?" Ze hadden hem verteld dat hij zijn hartslag onder de 170 moest houden. Dan zou hij een dergelijke inspanning lang kunnen volhouden. Scott: "Maar voor de start keek ik op mijn sporthorloge en las een hartslag van 190 af!" Het plan kon de prullenbak in.

Scott vervolgt: "Toch ging het tot de helft best lekker. Maar op een gegeven moment kwam ik op een deel van het parcours met minder publiek, minder sfeer. Dan wordt het werken. Gelukkig had ik Niklas en andere vrienden om me heen." Niklas gaf gelletjes aan en drinken, en zag Scott steeds vermoeider worden. "Eerst stopten we elke vijf, zes kilometer", zegt Niklas. "Maar zo tegen het eind stopte Scott elke kilometer even. Dat gaf wel aan hoe zwaar hij het had. Scott: "Maar die laatste 2 kilometer door het centrum van Eindhoven had ik desnoods nog drie keer gedaan. De support van alle mensen, dat was echt fantastisch."

## Teruggeven

Scott Nafzger zal zichzelf niet een groot sportman noemen. Hij tennist en padelt, ja dat wel. Maar ook dan is het dus mogelijk om iets te doen wat anderen zelfs met veel training soms niet eens volbrengen. Je kunt dus meer dan je denkt. 'Je Kunt Meer Dan Je Denkt' is ook de naam van de nieuwe regeling, die na Scotts



Scan de QR-code en doneer!

bijzondere sponsorinitiatief door Niklas in het leven is geroepen: "Zijn actie past ook uitstekend bij alles waar we als Wiertz Company voor staan. We zijn opgericht vanuit het Rijnlants gedachtegoed. Daarbij staat een stukje teruggeven aan de maatschappij centraal. Zorgdragen voor degenen die jouw steun nodig hebben."

## Regeling

In 2023 heeft Wiertz Company de 'Je Kunt Meer Dan Je Denkt' regeling in het leven geroepen. Met deze regeling stimuleert Wiertz Company haar medewerkers om maatschappelijke initiatieven te nemen. Een mooi voorbeeld van de visie van de Wiertz organisatie, zo geeft Niklas Wiertz aan, als mede-initiatiefnemer van deze regeling die geïnspireerd is op de prestatie van Scott. En als supporter van Scott tijdens de volledige 42 kilometer en 195 meter. "Nou vooruit dan, de laatste meters kon ik vanwege de logistiek van de marathon niet meer met hem meefietsen," aldus Niklas.

## Spirit

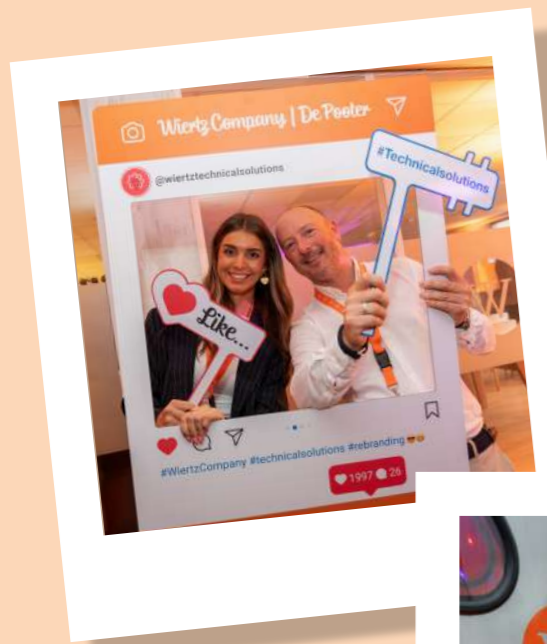
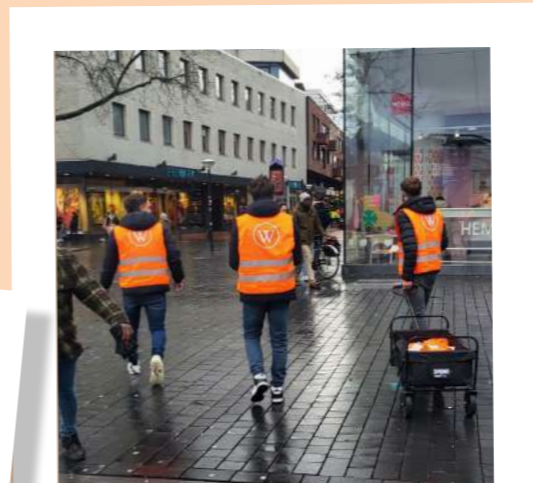
Scott liep de marathon om geld in te zamelen voor het UMC Utrecht, maar natuurlijk ook voor zijn inmiddels weer genezen vader. En die stond op de dag van de marathon natuurlijk trots met een spandoek langs de kant van het parcours om Scott toe te juichen. Ook Scotts oma was erbij, zo geeft hij aan. In spirit, zoals de Engelsen dat noemen. Op een moment dat je dat misschien niet verwacht. Scott: "Ik rende op een gegeven moment over een saai, lelijk industrieterrein, maar moest aan haar denken en kreeg opeens kippenvel. Dat was een mooi en emotioneel moment voor mij." ●



Niklas Wiertz, COO  
& Scott Nafzger, Sales & Bid Manager



# 2023 in foto's



42

43

