

Sociaal Jaarverslag



Engagement:
Verder kijken
dan het cv

Klanten aan het woord:
Met o.a. Arvato en
Century Aluminum

Podcast:
Geboren Ondernemers

Wiertz Company 
connecting talent



Colofon

Copyright © 2025 Wiertz Company

Druk

Andi Smart Print Solutions

Vormgeving en lay-out

TextVast

Redactie

TextVast

Wiertz Company

Fotografie

Hugo Thomassen

Wouter Roosenboom

Wiertz Company is een bedrijf van mensen voor mensen. Met onze waarden als familiebedrijf, onze visie én onze onafhankelijkheid zorgen wij voor de beste oplossingen op het gebied van werk.

Onze medewerkers werken vanuit verschillende Hubs waarbij wij lokaal of regionaal een markt bewerken en bedienen. Dit is onze kracht. Wij halen het maximale uit onszelf en uit onze omgeving. Wij zetten ons elke dag in voor de beste oplossing voor onze opdrachtgevers en voor de beste banen voor onze kandidaten.

Met onze vijf dienstverleningsconcepten bieden wij totaaloplossingen aan voor onze medewerkers en opdrachtgevers, die zowel regionaal als landelijk actief zijn. Onze diensten, onze digitale toepassingen en onze persoonlijke aanpak zorgen voor ons onderscheidend vermogen. Wij zijn mensen voor mensen.

Inhoudsopgave Sociaal Jaarverslag

04

Voorwoord

15

Ondernemingsraad

23

Update Area Zuid

06

Terugblik

16

Update Area West

24

Klant aan het woord:
Thomas Regout International

08

Vooruitblik

17

Klant aan het woord:
Century Aluminum Vlissingen

26

Wiertz Company in cijfers

10

Positionering

19

Update Area Oost

28

Flexmedewerker aan het woord

12

Governance-driehoek

20

Klant aan het woord: Arvato

30

Raad van Commissarissen

14

Wiertz Talent Tool

22

Column Harm Wiertz

32

Podcast Geboren Ondernemers

Draai het Sociaal Jaarverslag om voor de special Wiertz Foundation



Marcel Michiels
CEO

Voorwoord

Voor je ligt een gloednieuwe uitgave van ons Sociaal Jaarverslag. Historisch gezien is dit een terugblik op het afgelopen jaar. Maar het is des Wiertz om de blik vooral op de toekomst te hebben en daarom wil ik eigenlijk niet te al te lang stilstaan bij het verleden.

Als ik terugkijk op het afgelopen jaar, staat dit voor mij in teken van het moment dat ik in dienst kwam bij Wiertz Company. Ik trof een organisatie met een sterke visie, een rijke historie en de belofte om iedereen aan een baan te helpen. Een prachtig familiebedrijf waar nu de tweede generatie, in de vorm van Niklas Wiertz, mede aan het roer staat. Iemand bij wie de drive om iedereen aan een baan te helpen in het DNA zit.

Tegelijkertijd hebben wij als dienstverlener binnen het brede domein van mens en werk de uitdaging om onze toegevoegde waarde continu zichtbaar te maken en elke dag opnieuw het verschil te maken voor onze kandidaten en klanten.

Familiewaarden

Dit Sociaal Jaarverslag bevestigt onze toewijding aan klant en kandidaat, met als centraal uitgangspunt het vinden van innovatieve oplossingen voor duurzame inzetbaarheid binnen de brede en complexe wereld van mens en werk. En dat allemaal vanuit de krachtige familiewaarden van Wiertz Company. Hierdoor onderscheiden we ons nadrukkelijk van veel van onze branchegenoten. Die familiewaarden zie je ook terug in onze samenwerking met de Wiertz Foundation, daarover verderop in dit jaarverslag meer.

Mooie samenwerkingen

Mooi om te zien en te lezen is dat wij ook afgelopen jaar weer succesvol bleken te zijn én nog mooier dat wij ook partners hebben die mooie samenwerkingen willen delen in dit Sociaal Jaarverslag.

Meedoen

Maar zoals gezegd blikken we niet alleen terug, maar ook vóóruit. Immers wij willen altijd verbeteren. Wij grijpen 2025 aan om actief te bouwen aan een betere toekomst waarin iedereen die mee wil doen, ook de kansen krijgt om echt mee te gaan doen!

Veel plezier en hopelijk een stukje inspiratie bij het lezen!

Met vriendelijke groet,

Marcel Michiels
CEO Wiertz Company

Terugblik op mijn eerste jaar als COO van Wiertz Company

2024 was een bijzonder jaar voor mij: mijn eerste jaar als COO bij Wiertz Company. Een rol die ik met trots en passie vervul. Het was een jaar van leren, groeien en de toekomst van ons prachtige familiebedrijf vormgeven. Een eer om deel uit te maken van het bestuur van de organisatie die mijn ouders hebben opgericht.

Mijn reis bij Wiertz Company begon al op jonge leeftijd. Waar andere kinderen thuis 'supermarktje' speelden, speelden wij 'uitzendbureautje'. Van gesprekken aan de keukentafel tot het daadwerkelijk meewerken in de organisatie vanaf mijn 15e – ondernemerschap zit in mijn DNA.

In 2024 werd die betrokkenheid officieel bekrachtigd met mijn toetreding tot de directie. Naar buiten treden als nieuwe COO was een spannende stap – niet alleen binnen onze organisatie, maar ook daarbuiten. Met de lancering van de podcast Geboren Ondernemers gaf ik een breder publiek de kans om mij, zowel als persoon als ondernemer, beter te leren kennen.

Een jaar vol uitdagingen en kansen

Natuurlijk horen er verantwoordelijkheden en verwachtingen bij deze rol. Als 'zoon van' draag je bovendien altijd een bepaalde druk met je mee en dat werd versterkt toen ik daadwerkelijk de stap zette naar het bestuur. 2024 was daarnaast een turbulent jaar binnen de flexbranche en daarmee ook binnen onze organisatie. De dynamiek en uitdagingen in onze sector vroegen om daadkracht, strategische keuzes en een sterk team. Gelukkig sta ik er niet alleen voor: samen met CEO Marcel Michiels en onze Area Directors Leon en Maud vormen we een directieteam dat, samen met alle medewerkers in onze organisatie, klaar is voor de toekomst.

Groei en kansen

Ondanks de uitdagingen van de markt was 2024 ook een jaar van groei en nieuwe kansen. We versterkten bestaande klantrelaties en wisten nieuwe klanten aan ons te binden. We gingen terug naar de kern: het maken van dé perfecte match tussen mens en werk. Daarnaast maakten we een belangrijke strategische keuze door onze focus te verleggen naar Zuid-Nederland. Dit betekent dat we ons de komende jaren concentreren op de regio's Limburg, Gelderland, Noord-Brabant en Zeeland. Daardoor kunnen we ons nog beter richten op onze klanten, flexmedewerkers en onze vijf sterke dienstverleningsconcepten: uitzenden, detacheren, werving & selectie, payroll en zzp-diensten.

Innovatie

Tegelijkertijd blijven we als organisatie innoveren en onze onderscheidende waarde uitdragen. Denk aan onze familiewaarden, de Wiertz Academy, de Wiertz Talent Tool, de Wiertz Foundation en de Wiertz Experience Tool. Daarnaast blijven we alert op kansen, zoals strategische overnames, die ons verder kunnen versterken.

Blik op de toekomst

In 2025 ligt mijn primaire focus op het operationele hart van onze organisatie. Het versterken en ontwikkelen van onze Hubs en medewerkers, het binden van talent aan onze organisatie, het creëren van nieuwe commerciële kansen en het realiseren van de perfecte match tussen mens en werk – dát is waar ik elke dag vol energie aan werk. Digitalisering speelt hierin natuurlijk een ondersteunende rol en helpt ons om slimmer en efficiënter te opereren, maar persoonlijk contact en échte verbinding blijven de kern van onze dienstverlening.

Tegelijkertijd kijken we vooruit. Onze huidige strategie omvat het tijdvak 2025 – 2027, maar als tweede generatie binnen ons familiebedrijf richt ik me ook nadrukkelijk op de strategievorming voor de periode daarna. Mijn ambitie is om Wiertz Company klaar te stomen voor de lange termijn, waarbij ik mijn visie op onze toekomstige koers zorgvuldig zal inbrengen in onze governance-driehoek. En misschien keert de ambitie om 'heel Nederland oranje te kleuren' ooit nog terug. Maar altijd met behoud van focus op de regio's waarin we al actief zijn, want daar hebben we veel van geleerd in onze groei van de afgelopen jaren. Die lessen nemen we mee in de strategische keuzes die voor ons liggen.

De volgende stappen

Met een sterk directieteam, een duidelijke focus en een niet-aflatende ondernemersgeest kijk ik vol enthousiasme uit naar de toekomst. De basis is gelegd, en ik ben vastberaden om Wiertz Company verder te laten groeien. Op naar de volgende stappen! ●



Vooruitblik 2025 – 2027

Wiertz Company is in Zuid-Nederland hét familiebedrijf dat impact maakt in HR-dienstverlening, door mens, talent en werk duurzaam samen te brengen.

Bovenstaande 'stip op de horizon' verwoordt alles waar Wiertz Company voor staat. Voor de komende periode ligt onze focus nadrukkelijk op Zuid-Nederland en het verder verstevigen van de basis die we hier al hebben opgebouwd. Kort gezegd: 'nog beter doen wat we al jaren doen'. Daarbij willen wij als familiebedrijf impact maken in onze vijf primaire dienstverleningsconcepten: uitzenden, detacheren, werving & selectie, payroll en zzp-diensten. Dat doen we vanuit onze onderliggende familiewaarden: persoonlijk, dichtbij, snel reagerend én bovenal meedenkend. Vanuit de gedachte en overtuiging dat iedereen een passende baan verdient. We stimuleren zo duurzame inzetbaarheid.

Herbezinning koers & strategie

Het afgelopen jaar stond in het teken van herbezinning op onze koers en strategie. We zochten naar het onderscheidende vermogen van Wiertz Company. Daarom hebben we onze strategie herijkt en de bekende Solutions-structuur ingeruild voor de hierboven genoemde dienstverleningsconcepten. Daarbij blijven wij aandacht houden voor specifieke branches zoals techniek, industrie, logistiek en supply chain. En ook office en (semi)overheid.

Mkb en large accounts

Daarnaast hebben we deze koersverandering vertaald naar een nieuwe merkbranding, die op 1 april 2025 is uitgerold. Last but not least hebben we een duidelijke scheiding aangebracht tussen relaties in het mkb en het large account-segment. Onze reguliere vestigingen – of 'Hubs', zoals wij ze noemen – richten zich primair op het mkb, terwijl het centrale salesteam, inclusief key-accountmanagement, de grotere klanten zo optimaal mogelijk bedient. Tegelijkertijd blijven de large accounts nadrukkelijk onderdeel van de Hub, met de Area Manager als eindverantwoordelijke voor beide klantsegmenten.

Vijf pijlers

Onze strategische koers voor de periode 2025–2027 is gebaseerd op vijf pijlers:

1. Opdrachtgevers in Zuid-Nederland met een personeelsvraagstuk kiezen voor Wiertz Company vanwege onze brede expertise en de toewijding van onze medewerkers, die altijd een stap extra zetten voor hun klanten.

Hierin ligt nadruk op de uitrol van de vijf dienstverleningsconcepten en een positionering als 'het brede huis van mens en werk'. Daarbij besteden we volop aandacht aan de scholing en ontwikkeling van onze eigen medewerkers op de dienstverleningsconcepten. Daarnaast zetten we in op gerichte kwalitatieve kennisoverdracht naar onze externe partners. Om de juiste match voor onze opdrachtgevers te vinden, werven we zowel lokaal als internationaal.

2. Wiertz Company streeft, vanuit haar continuïteitsgedachte en duurzame groeidoelstellingen, naar een gezond rendement met een positieve bijdrage van alle vijf de dienstverleningsconcepten.

We maken de scheiding tussen mkb en large account-opdrachtgevers en bieden passende dienstverlening voor beide marktsegmenten. Waarbij wij bij de grotere accounts heel nadrukkelijk voorsorteren op een strategisch partnership en daarbij actief zoeken naar wederzijdse waardecreatie.

3. Onze Hubs zijn bruisende hotspots, gedreven door bevlogen medewerkers geleid door Area Managers die als lokale ondernemer zijn gepositioneerd.

Niklas Wiertz, Marcel Michiels,
Leon van Giezen & Maud Amkreutz

Wij stimuleren onze Area Managers en hun medewerkers in de Hubs om te opereren als lokale ondernemers. We moedigen hen aan om een actieve, zichtbare en vooral benaderbare rol te vervullen richting opdrachtgevers en werkzoekenden.

4. Binnen onze Hubs staat het 'maken van de match' centraal. Daarbij biedt ons Service Center dagelijks ondersteuning op het gebied van commercie, compliance, finance, HR en ICT.

Voor 2025 richten we ons op een efficiëntere en vooral effectievere inzet van onze IT-tooling, evenals op kwalitatieve ondersteuning vanuit een compacte serviceorganisatie. Daarnaast delen we onze successen op een actieve manier. Dit betekent dat onze opdrachtgevers en flexmedewerkers kunnen rekenen op efficiënte, goed georganiseerde processen.

5. Wij geloven in een inclusieve samenleving en verbinden zowel onze interne als externe medewerkers door hen duurzaam in hun kracht te zetten.

Dat betekent dat wij impact maken op de arbeidsmarkt door een actieve deelname aan alle MVO-platforms in ons verzorgingsgebied. Daarnaast ontplooiën we activiteiten voor 'mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt'. Wij helpen hen via Wiertz Company en Wiertz Foundation actief op weg naar een betere toekomst.

Met deze aanpak verwachten we een stevige basis te creëren voor duurzame groei, zowel in kwaliteit van onze dienstverlening als in de onderliggende resultaten. ●

Terug naar de basis: de verbindende rol

De arbeidsmarkt is krappere dan ooit. Dat heeft verschillende oorzaken. De vergrijzing begint nu echt een rol te spelen en daarnaast heeft Nederland de twijfelachtige eer om 'Koning Deeltijdwerk' te zijn. Tegelijkertijd zien we dat Generatie Z nu op de arbeidsmarkt komt en vaak anders naar werk kijkt dan overige generaties. Worden de wensen en verschillen op de arbeidsmarkt steeds groter? En hoe spelen we daar als Wiertz Company op in met onze dienstverlening?

Juist in deze tijden, waar we spreken over een kandidatenmarkt, is het meer dan eens van belang om als HR-dienstverlener je toegevoegde waarde te laten zien. Wij onderscheiden ons door een sterk verbindend element, waarbij we de schakel vormen tussen klant en kandidaat. Het is een belofte die wij doen. Omdat we bij Wiertz Company geloven dat iedereen een baan verdient. En geloven dat wij daarin van betekenis kunnen zijn, als expert in het tot stand brengen van de juiste match.

Verbindende rol als familiebedrijf

Dat klinkt allemaal heel mooi? Dat is het ook. Want los van het feit dat wij goed en eerlijk werk mogelijk maken – voor iedereen – zie je die verbindende rol ook terug in ons eigen familiebedrijf. De waarden van ons familiebedrijf (aandacht, oprechtheid, vertrouwen) sijnpen als vanzelf door naar onze klanten en kandidaten. Elke dag weer. Wij opereren vanuit ons hart en verbinden!

Voor iedereen

Wij vinden het belangrijk dat iedereen een baan kan vinden die bij diegene past. Daar richten wij ons met onze Wiertz Foundation dan ook op. Dit betekent dat wij niet alleen focussen op reguliere kandidaten, maar ook aandacht hebben voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Brede dienstverlening

Door onze jarenlange ervaring met het maken van dé match, kunnen we ons met recht positioneren als arbeidsmarktspecialist op meerdere domeinen. Dat doen we met een brede dienstverlening: uitzenden, payroll, detachering, werving & selectie én zzp-diensten. Hierdoor hebben wij alle specialismen aan boord om werk voor iedereen mogelijk te maken. Daarnaast trainen wij onze medewerkers om in hun vakgebied de gesprekspartner te zijn voor zowel kandidaten als opdrachtgevers. Zo versterken we onze rol als specialist binnen onze dienstverleningsconcepten.

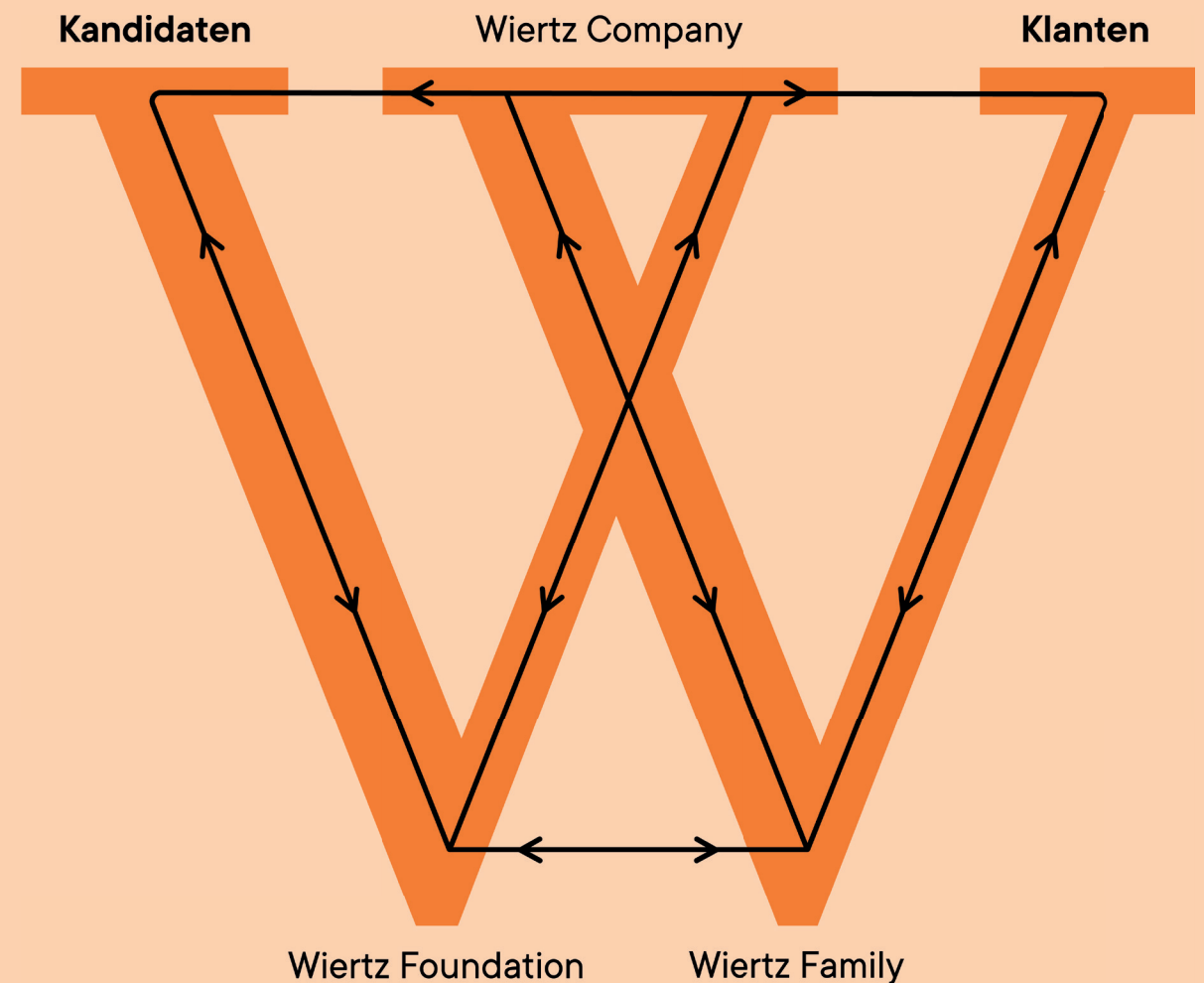
Oprechte aandacht

Daarbij is en blijft de kandidaat altijd het uitgangspunt. Wij zoomen in op de persoon: wie ben je? Wat wil je? Waar ben je goed in? Door de persoon achter het cv te zien, kunnen we samen met de klant en kandidaat op zoek naar wat het beste werkt. Dát is wat we bedoelen met oprechte aandacht.

Terug naar de basis

In 2024 hebben we grote stappen gezet in het definiëren van wat ons echt onderscheidt. We gingen terug naar de basis: Wie zijn we en waar staan we – al heel veel jaar – voor? Het antwoord is helder: wij zijn hét familiebedrijf dat impact maakt met HR-dienstverlening.

De waarden van ons familiebedrijf sijnpen als vanzelf door naar onze klanten en kandidaten



Op naar 2025

In 2025 ga je ons nog vaker tegenkomen, want we dragen onze positionering verder uit. We zijn een sterk en geconsolideerd familiemerk. Een bedrijf met 120 gepassioneerde professionals – verspreid over elf lokale Hubs – die zich elke dag inzetten voor datgene wat écht impact maakt op de arbeidsmarkt: het maken van dé match.

Want zeg nou zelf... iedereen verdient toch een baan?! ●

Een gedegen governance-driehoek als fundament onder het familiebedrijf

Voor Wiertz Company is 'familiebedrijf' meer dan zomaar een woord, het heeft een diepere betekenis. Niet de winst, maar de dienstverlening, de mens en de omgeving staan centraal. Om te zorgen dat die familiecultuur nu én in de toekomst gewaarborgd blijft, is de familie Wiertz in iedere geleding van de governance-driehoek vertegenwoordigd. In december 2023 trad Niklas Wiertz namelijk toe tot de statutaire directie. Een interview met oprichter, aandeelhouder en cultuurbewaker Harm Wiertz over de governance-driehoek en de waarde van het familiebedrijf.

In de beginjaren van Wiertz Company deden oprichters Harm en Dionne eigenlijk alles zelf. Van de dagelijkse gang van zaken tot het vormen van een langetermijnvisie en controlerende taken. Inmiddels is Wiertz Company een organisatie met 120 vaste medewerkers en 4.000 flexmedewerkers én een omzet van ruim 100 miljoen euro.

Toekomstbestendig en duurzaam

De groei die in de afgelopen decennia werd doorgemaakt vroeg om een professionelere governance-structuur. Harm: 'We hebben gekozen voor het verankeren van de zogeheten governance-driehoek.' De statutaire directie (Marcel Michiels en Niklas Wiertz) richt zich samen met de Area Directors (Leon van Giezen, Maud Amkreutz) op het dagelijks bestuur. 'De directie wordt geadviseerd door de Raad van Commissarissen (Ralph Kerres, Angelique Palmen, Robin Wels, Dionne Wiertz) die bovendien in de gaten houdt of we op koers zijn. De aandeelhouders (Dionne, Harm, Niklas, Martijn, Willeke Wiertz) richten zich op de lange termijn en de continuïteit van de organisatie. Deze structuur helpt ons om toekomstbestendig en

duurzaam te zijn en blijven. Zeker nu de kinderen sinds 2022 ieder voor 30 procent aandeelhouder zijn, staat die continuïteit voorop en kunnen we nog vele decennia door.'

Die keuze ging niet over één nacht ijs. 'Ik ben al jaren toezichthouder binnen andere organisaties. Hierdoor heb ik professionele governance en de werking van de governance-driehoek ervaren en leren waarderen. Binnen de driehoek onderscheiden we de separate rol van aandeelhouder, toezichthouder en directie. Iedere rol vraagt een eigen invulling. We hebben daarnaast veel gesproken met andere familiebedrijven. Dat deden Dionne en ik onder andere via het netwerk van FamilieBedrijven Nederland (FBNed). Veel grote familiebedrijven professionaliseren de governance. Je hoeft niet alles zelf te ontdekken en te weten, ik geloof in de kracht van samenwerken en kennis delen.'

Rijnlands model als kompas

Naast de governance-driehoek ligt er nog iets anders ten grondslag aan het succes van Wiertz Company. 'Onze familiale cultuur. We willen als organisatie onze teams laten shinen. We zijn dienend aan onze mensen. Dat vertrouwen betaalt zich uiteindelijk altijd terug. Het Rijnlands model is daarbij ons kompas. Dat Rijnlands werken kent verschillende verschijningsvormen. Intern gaat het erom dat we bottom-up werken en alle medewerkers even belangrijk zijn. Extern betekent het dat we het belang van de omgeving (lees: de klant, de kracht) op de eerste plaats zetten, daarna zijn wij als organisatie pas aan de beurt. Dat is het tegenovergestelde van Angelsaksisch werken waarbij het eigenbelang prevaleert: me first.'



Marcel Michiels, Harm Wiertz & Ralph Kerres

Toekomst

Uiteraard gaan de komende jaren gepaard met uitdagingen en zijn er vooral volop kansen. 'De governance-driehoek en het Rijnlands model vormen een goed fundament. Dit stelt ons in staat om de kwaliteit van de dienstverlening steeds meer te verfijnen en daadwerkelijk partner te zijn voor werkzoekenden en werkgevers. Hierbij maken we gebruik van moderne technieken zoals kunstmatige

intelligentie en zoeken we naar niches, nieuwe diensten en nieuwe afzetgebieden.'

Harm Wiertz heeft er alle vertrouwen in dat Wiertz Company - met deze governance-driehoek als basis, het Rijnlands model als kompas en de kinderen als volgende generatie aandeelhouders - de komende jaren verder kan groeien. 'Dionne en ik kunnen als oprichters én ouders niet trotser zijn.' ●

Verder kijken dan het cv met de Wiertz Talent Tool

Flexmedewerkers binden en boeien vraagt om meer dan alleen een goed cv. Drijfveren en soft skills zijn minstens zo belangrijk. De Wiertz Talent Tool brengt deze in kaart en zorgt voor een betere match tussen werkgevers en kandidaten. 'Dat levert niet alleen minder uitval op, maar ook meer werkplezier en betrokkenheid', zegt Julian Freudenberg, Duurzame Inzetbaarheid Specialist.

14 'Binnen Wiertz Company vinden we het belangrijk dat flexmedewerkers zich gehoord voelen, werkgelukkig zijn en daardoor loyaal blijven', vertelt Julian. 'Een goede match vergroot de kans op succes en daarvoor is meer nodig dan een cv. Daarom kreeg de Wiertz Talent Tool in 2024 een upgrade, zo is deze tool nu gebruiksvriendelijker en eenvoudiger te gebruiken op verschillende devices.' Kandidaten die dat willen, vullen aan het begin van hun banenzoektocht een assessment in: 36 vragen die duidelijk maken hoe ze reageren op verschillende situaties. Daaruit rolt vervolgens een soft skills-paspoort. 'Zo krijgen we inzicht in iemands drijfveren. Ook zien we waar diegene energie van krijgt, of juist niet.'

Minder uitval

Het soft skills-paspoort is een aanvulling op het cv. 'Op papier lijken een kandidaat en functie soms niet goed aan te sluiten, maar het soft skills-paspoort kan laten zien dat iemand juist wél goed past. Bijvoorbeeld omdat er een goede match is op teamdynamiek of de bedrijfswaarde.' Het werkt ook andersom. 'Neem een functie waarbij iemand achter een lopende band repeterend werk doet. Iemand die heel extern gericht is, zal daar waarschijnlijk niet gelukkig worden.' Naast de online tool, vindt er ook een persoonlijke intake plaats. 'Dat helpt ons om verder te kijken dan het cv: we proberen een goed beeld te krijgen om echt goed te matchen.'

Waardevolle gesprekken

De Wiertz Talent Tool is ontwikkeld door MyTalentBoard, in samenwerking met Tilburg University. Ruim zestig kandidaten vullen het assessment tot nu toe in. 'Dat leverde hele positieve reacties op, zowel van opdrachtgevers als van de kandidaten. Voor sommigen is het soft skills-paspoort een eyeopener. We merken ook dat het hele waardevolle gesprekken oplevert, die een diepere laag raken. Als je soft skills bijvoorbeeld niet volledig overeenkomen met een functieprofiel kan dat een interessant gespreksonderwerp zijn. Hoe zie je jezelf dan in die rol?' Julian merkt dat steeds meer kandidaten en werkgevers openstaan voor deze bredere blik op talent. 'Dat is waardevol, want zo'n aanpak draagt bij aan duurzame inzetbaarheid én meer werkplezier op de langere termijn.' ●



Julian Freudenberg
Duurzame Inzetbaarheid Specialist

'Trots op wat we bij de OR bereiken'

Maud Reinders & Jessie Vreuls

Binnen iedere organisatie is het belangrijk dat de stem van het personeel gehoord wordt. Bij Wiertz Company zijn alle geledingen van het bedrijf vertegenwoordigd in de Ondernemingsraad (OR). 'Zo kunnen we als collega's samen de signalen van de achterban doorgeven aan de directie en een goed onderbouwd advies geven', zegt Maud Reinders, al vijf jaar voorzitter van de OR.

Bij de OR is het niet: de directie vraagt, wij draaien. Dat benadrukken Maud Reinders en haar collega Jessie Vreuls (secretaris), die spreken namens de hele OR. 'Het is aan ons om de juiste balans te vinden tussen wat goed is voor de organisatie aan de ene kant, en de medewerkers aan de andere kant.' De OR heeft in alle regio's waar Wiertz Company actief is, voelsprietten. 'Dat maakt dat we écht de stem kunnen zijn van de medewerkers. Maar we verdiepen ons ook in waar de directie en de Raad van Commissarissen tegenaan lopen. We wegen alle belangen af en komen zo tot een weloverwogen advies.'

Taken OR

Een van de belangrijkste taken van de OR is het jaarlijks bespreken van de Personeelsgids, waarin alle rechten en plichten van de werknemers van Wiertz Company staan. 'Daarnaast praten we samen mee over zaken als secundaire arbeidsvoorwaarden, werktijden en onkostenvergoedingen. En op het moment dat er organisatorische ontwikkelingen zijn, dan komen ze volgens onze structuur eerst langs de OR.'

Vrijheid

Samen met de directie kijkt de OR ook vooruit. Zo voert die gesprekken over waar Wiertz Company staat als bedrijf en welke richting het op wil. De directie neemt de OR serieus, volgens Jessie en Maud. 'We krijgen alle vrijheid om te bespreken wat we belangrijk vinden. Het lukt ons goed om de verschillende perspectieven onder het voetlicht te brengen, te laten zien wat de impact van bepaalde besluiten is. Ze doen ook écht iets met de adviezen die we aandragen', schetst Maud de gang van zaken.

Divers en deskundig

Dankzij hun werk in de OR zijn Jessie en Maud persoonlijk enorm gegroeid. Jessie: 'Ik heb ontzettend veel geleerd. Zoals discussiëren, samen tot een beslissing komen en deze overbrengen op de directie.' Alles bij elkaar zijn Maud en Jessie blij met wat ze samen met de collega's van de OR van Wiertz Company hebben bereikt. Maud: 'Ik ben trots op het OR-team, dat zo divers en deskundig is.' ●



2024 stond in het teken van groei



Leon van Giezen
Area Director

Het vergroten van ons marktaandeel in de techniek, het uitbreiden van onze dienstverleningsconcepten én de lancering van onze E&I Academy. Dat is in een notendop Area West in 2024.

Wij hebben van oudsher een groot marktaandeel in het opleiden en detacheren binnen de proces- en maintenance-industrie. Zo zijn we volop actief in de petrochemische sector, een sector die voor uitdagingen stond in 2024. Dit door hoge energiekosten en een ongunstige concurrentiepositie ten opzichte van het buitenland. We merkten dat de sector kostenbewuster is, maar óók behoefte heeft aan schaars technisch personeel. De tweede grote sector waar we actief zijn – food – behoudt een grote personeelsvraag.

Door naar deze signalen te luisteren en erop in te spelen, maakten we ook in 2024 het verschil in Zeeland en West-Brabant. We combineren het opleiden van schoolverlaters en zij-instromers met het werven van ervaren krachten uit binnen- en buitenland.

2024 stond ook in het teken van groei. Onze salescapaciteit is toegenomen – en met resultaat. Meer mkb'ers maakten gebruik van onze (steeds bredere) dienstverlening. In 2025 zetten we meer stappen, onder andere door te focussen op zzp'ers en mkb'ers. ●



‘Wiertz Company liep zelfs een dag mee’

Goede mensen vinden voor de procesindustrie? Dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Bij Century Aluminum Vlissingen, waar ze koolstofanoden maken voor de productie van aluminium, weten ze dat als geen ander. De traditionele wervingsmethoden leverden steeds minder op, tot ze de handen ineensloegen met Wiertz Company. ‘Als we een vacature hebben, bellen we Wiertz Company.’

Bij Century Aluminum Vlissingen staan ze nooit stil. De fabriek, die 24/7 op volle toeren draait, produceert koolstofanoden voor de productie van aluminium. Operators zorgen ervoor dat het hele proces soepel loopt: van het mengen van grondstoffen en het persen van de anoden, tot het bakken ervan op 1100 graden. ‘Goede operators zijn schaars’, vertelt Bart van Garsel, operations manager bij Century Aluminum Vlissingen. ‘Er is in deze regio voor deze industrie simpelweg meer vraag dan aanbod. We vissen allemaal in dezelfde vijver en dat werd steeds lastiger. Daarom zijn we breder gaan kijken en kwamen we uit bij Wiertz Company.’



Succespercentage van 95 uit 100

Zo ontstond het idee om zij-instromers een kans te geven. Mensen zonder technische achtergrond, maar met de juiste instelling én de nodige bagage. 'Sommigen komen uit de logistiek of de autotechniek en zoeken een nieuwe uitdaging. Anderen hebben nooit de kans gehad om een technisch diploma te halen, maar willen de stap wel maken. En als je ze een eerlijke kans geeft, zie je hoe snel ze kunnen groeien.'

Het opleidingstraject is ontwikkeld en aangeboden door Wiertz Company, dat daarnaast een grote rol speelt in het vinden van de juiste mensen. 'Ze doen veel meer dan alleen geschikte kandidaten vinden. Ze verdiepen zich écht in ons bedrijf.' Bart is te spreken over de werkwijze. 'Twee collega's van Wiertz Company zijn zelfs een dag mee komen lopen. Zo kregen ze een goed beeld van het werk en de bedrijfscultuur. Daardoor weten ze precies wie hier past, en wie niet. Dat zien we terug: 95 procent van de mensen die zij aandragen, blijkt een perfecte match.'

Daar stopt het niet. 'Wiertz helpt ook bij de eerste selectie en zorgt ervoor dat alleen de meest geschikte kandidaten op gesprek komen. Ze zoeken gericht en kijken naar meer dan alleen ervaring. Ook belangrijk zijn motivatie, de juiste instelling en of iemand echt bij onze manier van werken past. Deze aanpak scheelt ons veel tijd en energie.'

Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling

Wat de zij-instromers vaak gemeen hebben? De motivatie om zich te bewijzen. 'Voor hen is dit een kans die ze met beide handen aangrijpen. Ze willen zichzelf laten zien in een nieuwe werkomgeving, vaak met andere uitdagingen. Hun enthousiasme en wil om te ontwikkelen werkt aanstekelijk, ook binnen de ploegen.' Natuurlijk kan niet alles in een keer goed gaan. 'Niet iedereen heeft van nature technische affiniteit. De een pikt het sneller op dan de ander. Sommigen hebben wat extra begeleiding nodig bij de theorie of moeten wennen aan ploegendiensten. Maar omdat we goed schakelen met Wiertz Company, kunnen we daar snel op inspelen. We kijken per persoon wat nodig is en geven iedereen de ruimte om zich daarin te ontwikkelen.'

Natuurtalent

Een van de mooiste succesverhalen? 'We hadden een kandidaat met een logistieke achtergrond. In het begin vroegen we ons af of hij het zou redden, maar hij bleek een natuurtalent. Zonder dit traject hadden we hem waarschijnlijk nooit aangenomen, omdat hij niet het juiste diploma had. Nu draait hij volledig mee en doet hij het fantastisch.'

Bart is dan ook dik tevreden over de samenwerking. 'Als we een vacature hebben, bellen we Wiertz Company. Binnen no-time hebben we goede kandidaten. En het mooie is: ze blijven. Het heeft ons al ruim tien nieuwe medewerkers opgeleverd. We hebben nauwelijks uitval, en dat zegt alles over hoe goed dit werkt.' ●



Update Area Oost

De focus ligt op maatwerk HR-oplossingen



Rob Schneide
Area Manager

Razendsnel veel vacatures vervullen voor klanten in de logistiek, transport, industrie en foodsector. Zowel lokaal talent als gemotiveerde arbeidsmigranten. Daar zijn we als Area Oost sterk in. Onze Hub in Wrocław draagt daar zeker aan bij. Zo vinden we gekwalificeerde medewerkers uit heel Europa. Ondanks veranderende wet- en regelgeving slagen we erin talent aan ons te binden, mede dankzij de ondersteuning van ons Facility-team. Zij zorgen ervoor dat onze SNF-gecertificeerde huisvesting en ons vervoer voor arbeidsmigranten tot in de puntjes geregeld is.

We vinden medewerkers, maar weten ze ook te behouden. Dat komt onder andere door ons sterke retentieprogramma, wat zorgt voor een kwalitatieve match op basis van iemands kennis, kunde en capaciteit. En we gaan verder, met brede HR-oplossingen op maat. We merken bijvoorbeeld dat onze naamsbekendheid onder mkb'ers groeit, dankzij onze lokale Hubs in Venlo, Nijmegen, Eindhoven en Weert.

Ook in het komende jaar blijft onze focus liggen op maatwerk HR-oplossingen voor bedrijven in Zuid-Nederland. Of het nu gaat om een zzp-opdracht, het invullen van een administratieve functie bij een mkb-bedrijf of het vinden van een technisch operator in een fabriek, onze teams op de Hubs staan klaar voor klant en kandidaat! ●

‘De medewerkers via Wiertz Company zijn flexibel en hebben een goede werkmentaliteit’

Arvato in Gennep zoekt niet alleen vakbekwame, maar ook betrokken medewerkers die met plezier naar hun werk gaan. ‘Wij willen werken met mensen die echt onderdeel zijn van het team’, vertelt Annet Janssen, workforce manager bij Arvato in Gennep. Dat de consultants van Wiertz Company structureel aanwezig zijn bij gesprekken met de supervisor en de medewerker én meedenken over de impact van veranderende wet- en regelgeving, is volgens haar een krachtig voorbeeld van die betrokkenheid.

Die betrokkenheid begint al bij het werven van nieuwe medewerkers, zo zegt Annet. ‘Wiertz Company draagt medewerkers aan met een goede werkmentaliteit

die bereid zijn om flexibel te werken. Dat is precies wat we zoeken, omdat we voor verschillende klanten en met verschillende processen werken. Dan is het handig als mensen op meerdere afdelingen of locaties inzetbaar te zijn. Wiertz Company bereidt nieuwe medewerkers daar goed op voor. Nieuwe collega’s starten met de juiste verwachtingen aan hun job hier. Die voorbereiding legt ons allesbehalve windeieren.’

Arbeidsmigranten

Niet alleen de medewerkers die via Wiertz Company aan de slag gaan zijn flexibel te noemen, ook het bedrijf zelf beweegt mee met de snel veranderde arbeidsmarkt, merkt Annet op. ‘Wiertz Company

brengt ons op de hoogte van ontwikkelingen in de wetgeving en de cao. Het afgelopen jaar speelde er veel op het gebied van arbeidsmigranten. Neem bijvoorbeeld de minimumlooncheck voor arbeidsmigranten. In plaats van simpelweg de lonen te verhogen, hebben we samen gekeken naar een structurele oplossing: een hogere urengarantie in de eerste twee maanden. Dat werkt voor iedereen beter.’ Daarnaast ziet Annet de betrokkenheid terug in de werving van nieuwe medewerkers. ‘Vroeger waren het vooral Poolse medewerkers die hier tijdelijk kwamen werken, maar dat is veranderd. De nieuwe generatie arbeidsmigranten hecht meer waarde aan een goede werk-privébalans en wil niet alleen maar uren maken. Wiertz Company speelt in op die verschuiving en zoekt gericht naar mensen die écht bij ons passen.’

Geen vanzelfsprekendheid

Maar alleen de juiste mensen vinden is niet genoeg; goede begeleiding is minstens zo belangrijk. Een mooi voorbeeld daarvan is het SOT-proces (Seeing Our Temps), waarbij medewerkers regelmatig in gesprek gaan met hun supervisor. Wiertz Company sluit ook aan bij die gesprekken. ‘Zo kunnen we samen kijken hoe het met iemand gaat, of er doorgroeimogelijkheden zijn en of er ergens ondersteuning nodig is. Die gezamenlijke aanpak maakt het verschil. Medewerkers voelen zich gehoord en dat draagt bij aan hogere tevredenheid.’ Ook buiten de geplande gesprekken houdt Wiertz Company contact met de medewerkers. ‘Ze zijn zichtbaar op de werkvloer en weten wat er speelt. Ze kennen hun mensen allemaal bij naam. Dat klinkt misschien vanzelfsprekend, maar ik kan uit ervaring zeggen: dat is het niet.’

Serius genomen

Op dit moment werken er 68 medewerkers via Wiertz Company bij Arvato in Gennep. Een aantal dat in piekperiodes oploopt. ‘Wat we belangrijk vinden, is dat medewerkers goed begeleid worden en weten waar ze aan toe zijn. Toen er bijvoorbeeld klachten waren over huisvesting, kwam een operationeel manager van Wiertz Company persoonlijk langs om met ons en de medewerkers in gesprek te gaan. Dan weet je dat je serieus genomen wordt.’ ●



‘Hoe de samenwerking tot stand kwam’

De samenwerking tussen Arvato en Wiertz Company begon niet op nul. ‘Hiervoor werkten we samen door middel van een doorleenconstructie. Dat betekende dat we via een ander uitzendbureau schakelden met Wiertz Company.’ Die manier van werken was te omslachtig, legt Annet uit. ‘Nu hebben we directe lijnen. Als we iets willen bespreken, zitten we meteen om tafel. Dat werkt heel fijn samen.’

Wiertz Company werft productiepersoneel voor Arvato, zoals warehousemedewerkers en logistiek medewerkers. ‘We zoeken mensen die niet alleen passen bij het werk, maar die ook echt willen blijven. Wiertz Company kijkt verder dan een cv en let op motivatie en de wil om door te groeien. Dat zorgt ervoor dat we gemotiveerde medewerkers krijgen die zich hier kunnen ontwikkelen. Wij doen vervolgens de onboarding en planning, maar Wiertz Company blijft tijdens hun hele loopbaan betrokken. Zo zijn ze bij ons in house aanwezig, waardoor medewerkers altijd bij hen kunnen binnenlopen met vragen. Ook werken onze planners nauw samen met Wiertz Company, zodat er direct geschakeld kan worden bij vragen over de planning of situaties op de werkvloer.’



Visie op arbeidsmigratie

De toestroom van migranten in Nederland is het resultaat van een optelsom van factoren waar we simpelweg niet omheen kunnen. Elk jaar verwelkomen we ongeveer 70.000 Europese arbeidsmigranten, vooral uit landen als Polen en Roemenië. Ze komen hier niet voor de lol, maar omdat Nederland een chronisch tekort aan arbeidskrachten heeft. Zonder hen staan de kassen leeg, ligt de logistiek stil, en blijft de bouwkraan werkloos.

Daarnaast zijn er de Oekraïense oorlogsvluchtelingen, inmiddels zo'n 100.000. Deze mensen vluchten niet omdat ze dat willen, maar omdat hun huizen worden verwoest door bommen. Wat vaak vergeten wordt, is dat velen van hen hier ook werken en bijdragen aan de economie. Ze zijn dus niet alleen oorlogsvluchtelingen, maar ook arbeidsmigranten. Dit is een morele én economische noodzaak. Dan zijn er jaarlijks zo'n 45.000 asielzoekers uit het Midden-Oosten en Afrika. Deze groep wordt vaak gezien als het gezicht van de 'asielcrisis', maar hun aantal is relatief laag. Zij vluchten voor vervolging, geweld en de dood. Het idee dat Nederland hen de rug zou toekeren, past niet bij ons als samenleving.

De Nederlandse bevolking krimpt en vergrijsst. Zonder migranten – arbeidsmigranten, kennismigranten (expats), oorlogsvluchtelingen en asielzoekers – zou Nederland de komende decennia te maken krijgen met een bevolkingskrimp van 5 tot 10 procent. Dit zou

leiden tot grote economische uitdagingen. Migrant zijn niet alleen een toevloed, maar een noodzakelijke aanvulling. De discussie rondom een asielcrisis is grotendeels ongenueanceerd. Wat als crisis wordt bestempeld, is in werkelijkheid een noodzakelijke compensatie voor onze krimpende bevolking. Maar, er is meer. Naast de instroom van migranten moeten we ook naar onszelf kijken. Een groot deel van de huidige beroepsbevolking doet simpelweg niet mee. We hebben mensen aan de zijlijn, vroegtijdige uittreding, en een sterke parttimecultuur. Willen we een sterke economie behouden, dan moet iedereen die kan werken, ook daadwerkelijk bijdragen.

'Migranten zijn niet alleen een toevloed, maar een noodzakelijke aanvulling'

Meer mensen moeten aan het werk: mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook degenen die nu parttime werken. Meer uren werken is noodzakelijk voor economische groei én om de druk op sociale voorzieningen te verlichten. Ook langer doorwerken na je 67ste wordt onvermijdelijk. De vergrijzing dwingt ons tot maatregelen die niet comfortabel zijn, maar wel noodzakelijk. Migrant zijn een aanvulling, maar ook hier in Nederland moet iedereen mee gaan doen. ●

Een jaar vol beweging



Maud Amkreutz
Area Director

Aan onszelf werken, dat deden we in 2024 in Area Zuid volop. We namen onze interne organisatie onder de loep. Zo werken onze complementaire teams nog slimmer samen en kunnen consultants hun kennis optimaal inzetten.

2024 was een jaar van focus naar binnen én naar buiten. We hielpen onze klanten nog beter, door goed naar ze te luisteren. Zo zagen we dat mkb'ers het lastig vonden om specialistische functies in te vullen, door de aanzuigende werking van grote organisaties en andere regio's. Daar sprongen we op in met goede matching, bijvoorbeeld uit onze talentpool. Daarbij draait het om vinden én binden van medewerkers. Een paar mooie resultaten in 2024:

- We voorzagen meer mkb-bedrijven dan voorheen van maatwerk personeelsoplossingen. Dat deden we naast uitzenden ook via onze dienstverlening op het gebied van werving en selectie.
- Groei in succesvolle plaatsingen en langdurige samenwerkingen.
- Sneller talent koppelen aan bedrijven dankzij efficiëntere processen.

Kortom, een jaar waarin we in beweging waren en piketpaaltjes werden geslagen voor nog meer groei en ontwikkeling in 2025. We zetten stappen in digitalisering en datagedreven matching. Ook ondersteunen we steeds meer ondernemers met strategische HR-partnerschappen. ●

‘De openheid van Wiertz Company vind ik écht een kwaliteit’

Als familiebedrijf met loyale medewerkers zocht geleiderfabrikant Thomas Regout International een partner met dezelfde eigenschappen. Wiertz Company is volgens Henriëtte Warrens, HR Director bij Thomas Regout International, een goede match. ‘Wiertz-medewerkers snappen hoe het werkt, kennen de regio en hebben de juiste ervaring.’

In ruim 190 jaar groeide een van de oudste industriebedrijven van Nederland uit tot het huidige Thomas Regout International. Deze geleider- en gordijsysteemfabriek heeft meerdere vestigingen in Maastricht én een in de Verenigde Staten. ‘We maken producten voor onder andere de auto-, meubel- en industriële sector in Europa en ver daarbuiten’, vertelt Henriëtte. ‘Dat we onszelf steeds opnieuw uitvinden, typeert ons. Net als onze betrokken medewerkers. Toen we tijdens corona eerst productiepersoneel afschaalden en daarna ineens weer moesten opschalen, sprong het kantoorpersoneel tijdelijk bij in de fabriek. Dat zegt iets over onze bedrijfscultuur.’

Groots in het klein blijven

Omdat Thomas Regout International steeds verder professionaliseert, zocht het bedrijf een nieuwe HR-dienstverlener om mee samen te werken. Maar wel een met dezelfde waarden. ‘Wiertz Company is natuurlijk zelf een familiebedrijf, met veel ervaren en toegewijde medewerkers.’ Die trouwe medewerkers helpen volgens Henriëtte in het opbouwen van een band. ‘Bij andere bureaus merkten we dat er veel doorloop is. Dat werkt toch minder lekker samen. Bij Wiertz Company hebben we vaste aanspreekpunten met kennis over het vakgebied en de regio.’ Al tijdens het selectieproces van de tender was het gevoel goed. ‘Er werd heel goed meegedacht. Zo vroegen we of we de consultants die aan ons bedrijf gekoppeld werden alvast konden ontmoeten. Dat was geen enkel probleem. Dankzij het persoonlijke contact is Wiertz Company groots in het klein blijven.’

Openheid

Toen de samenwerking eenmaal beklonken was, kreeg Wiertz Company volgens Henriëtte meteen ‘een stressvolle test’ voor hun kiezen. ‘De zomerperiode is qua bezetting altijd een lastige periode voor ons. Veel medewerkers – ook flexkrachten – zijn dan namelijk op vakantie. Op een gegeven moment liepen we vast door bezettingsproblemen. De medewerkers van Wiertz Company keken meteen naar oplossingen en gaven eerlijk aan dat hun samenwerking met teamleiders en de planning beter konden. Deze openheid en zelfreflectie vind ik écht een kwaliteit. Het geeft vertrouwen voor de toekomst.’



Van je handen naar je hoofd

Een toekomst die er weleens heel anders uit kan zien. ‘We verwachten dat we binnen Thomas Regout International meer gaan automatiseren. Medewerkers worden in de toekomst operator in plaats van uitvoerder. Dat vraagt om andere vaardigheden: we maken de switch van werken met de handen naar werken met het hoofd.’ Wiertz Company biedt Thomas Regout International hulp bij deze ontwikkeling. ‘Ze hebben veel ervaring in bijscholing en ontwikkeling. En mocht het toch nodig zijn, dan kunnen ze ook helpen bij het aantrekken van nieuwe operators.’

Alles onder één dak

Op dit moment heeft Thomas Regout International zo’n 25 medewerkers via Wiertz Company in dienst. ‘Voornamelijk flexmedewerkers in de productie’, zegt Henriëtte. ‘En zowel arbeidsmigranten als lokale

medewerkers.’ De twee bedrijven zijn in gesprek om ook voor kantoorfuncties samen te werken. Het aantrekken van deze medewerkers was voorheen in handen van een externe recruiter. ‘Ik vergelijk het met de Aldi. Dat is een fijne winkel, maar als je voor bepaalde ingrediënten alsnog naar de Albert Heijn moet, is dat niet ideaal. Als het onder één dak kan, dan graag.’

Elkaar leren kennen

Als het aan Henriëtte ligt, wordt de samenwerking dan ook geïntensiveerd. ‘In deze fase is het belangrijk dat we elkaar steeds beter leren kennen. Als de consultants van Wiertz Company onze bedrijfscultuur tot in de puntjes kennen, kunnen ze goed inschatten of iemand bij ons past. Dat is net zo, of misschien wel belangrijker, dan iemands cv. Ik heb er het volste vertrouwen in dat Wiertz Company de partner is die dat kan bieden.’ ●





Wiertz Company feiten & cijfers

Als familiebedrijf zetten we ons elke dag in voor werk dat ertoe doet. We vinden het belangrijk om eerlijk en betrokken te ondernemen. Dat zie je terug in hoe we omgaan met onze mensen: we geven iedereen een eerlijke kans, zorgen voor goede werkomstandigheden én arbeidsvoorwaarden en denken mee over de toekomst. Maar we kijken verder dan alleen werk. We regelen huisvesting voor arbeidsmigranten en maken bewuste, duurzame keuzes. Hoe we dat doen? Dat laten we zien aan de hand van een aantal feiten & cijfers. ●

Onze certificeringen



ABU-keurmerk

Het ABU-keurmerk (Algemene Bond Uitzendondernemingen) staat voor eerlijke arbeidsvoorwaarden, gelijk loon en dezelfde kansen voor uitzendkrachten.



SNA-keurmerk

Met het SNA-keurmerk (Stichting Normering Arbeid) tonen we aan dat we voldoen aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van administratie, belastingafdrachten en personeelsbeleid. Om dit keurmerk te behalen, voldoen we aan de NEN 4400-1 norm (Nederlands Normalisatie Instituut).



ISO 9001

9001 is dé internationale norm (International Standard for Organization) voor kwaliteitsmanagement. Dit betekent dat we werken volgens duidelijke kwaliteitsnormen, voldoen aan wet- en regelgeving en blijven investeren in betere dienstverlening.



ISO 14001

Met ISO 14001 laten we zien dat we milieubewust ondernemen en onze impact op het milieu beperken. Zo werken we met een gestructureerd managementsysteem, richten we ons op het voorkomen van vervuiling en voldoet onze werkwijze aan de milieuwetgeving.



VCU-certificering

Onze VCU-certificering (Veiligheid en Gezondheid Checklist Uitzendkrachten) bevestigt dat we veilig en gezond werken, vooral in risicovolle sectoren.



SNF-keurmerk

De Stichting Normering Flexwonen (SNF) controleert jaarlijks of onze huisvesting voldoet aan de gestelde normen. Inspecteurs toetsen onder andere op veiligheid, hygiëne, privacy en toezicht. Zo zorgen we voor een verantwoorde huisvesting voor internationale medewerkers.



Algemene cijfers Wiertz Company

4.000
Flexmedewerkers
In dienst

160+
Scholingsvouchers
Verstrekt aan flexmedewerkers

100+
Geplaatste
flexmedewerkers
Met afstand tot de arbeidsmarkt

**35
weken**
Gemiddelde verblijfsduur
flexmedewerkers

7,7
Tevredenheidsscore
Die onze klanten ons geven

8,3
Tevredenheidsscore
Die onze flexmedewerkers ons geven

63
Nationaliteiten in dienst

250
klanten

369
Arbeidsmigranten in
huisvesting

243
Wernemers die per fiets
naar het werk komt

Interne cijfers Wiertz Company

12 x taart
Jubilea van medewerkers

100 miljoen
Omzet

7,6
Tevredenheidsscore
Die onze medewerkers ons geven

120
Medewerkers

60%
Vrouwen

40%
Mannen

**35
jaar**
Gemiddelde
leeftijd

‘Meer rust,
meer vrije tijd en
een baan die écht
bij me past’

Kouassi Bedie
Logistiek medewerker

‘Mijn werkdagen waren óf stressvol, óf saai.’ Zestien jaar lang stond Kouassi Bedie in de keuken als kok. Op piekmomenten was het keihard werken, maar als het rustig was, ging de tijd langzaam voorbij. De werktijden – vaak in de avond en het weekend – lieten weinig ruimte over voor een privéleven. Kouassi besloot het roer om te gooien. Via Wiertz Company vond hij een nieuwe uitdaging bij DocMorris, waar hij nu werkt als logistiek medewerker. ‘Ik geniet weer van mijn werk en heb eindelijk een goede balans tussen werk en privé. Elke dag ga ik met een grote glimlach naar mijn werk!’

Was het moeilijk om een andere baan te vinden?

‘Eigenlijk niet, maar het duurde even voordat ik de stap durfde te zetten. Ik was bang dat ik erop achteruit zou gaan in salaris, want in de horeca heb je natuurlijk de fooien als extraatje. Maar nu heb ik rust in mijn hoofd en meer vrije tijd. En dat is eigenlijk veel belangrijker! Mijn moeder heeft me iets geleerd: iemand die nooit reist, kan je niet vertellen wat de mooiste plek op aarde is. Je moet het zelf ervaren. Daar heb ik naar geluisterd. Ik ben iets nieuws gaan proberen en ontdekte: dit past veel beter bij mij!’

Wat vind je zo leuk aan deze baan?

‘Dat ik de hele dag lekker bezig ben! De tijd vliegt voorbij. En ik vind het fijn dat ik nu écht vrije tijd heb. Vroeger werkte ik elk weekend en kon ik mijn broertje in Frankrijk bijna nooit zien. Dat is nu anders. Ook kan ik in het weekend zelf eens uit eten of gaan dansen, dat is mijn uitlaatklep. Ik kan nu – naast mijn werk – meer leven. En dat is voor mij superbelangrijk!’

‘De sfeer op het werk is heel belangrijk voor mij’

Heb je goede begeleiding vanuit Wiertz Company gehad?

‘Ja! Ik ontmoette inhouse consultant Kenny Gijenes en we hadden meteen een klik. Hij heette me welkom, liep met me door het bedrijf en legde alles uit. Ik kon

daarnaast altijd bij hem terecht met vragen. Als ik iets niet snapte, kon ik gewoon even binnenlopen of bellen. Bijvoorbeeld toen ik niet begreep hoe het met vakantiedagen werkte. Echt superfijn. En overigens hoor ik dit ook van veel collega’s, ze zijn allemaal positief over Wiertz Company.

Kenny hielp me ook goed toen ik thuis kwam te zitten door een ongeluk. In al die jaren in de horeca gebeurde er niets, maar thuis, tijdens het koken, sneed ik in de pees van mijn duim. Toen merkte ik pas hoe belangrijk je duim is. Gelukkig kon ik na drie weken weer aan de slag, thuiszitten is echt niets voor mij. Ook tijdens de eerste weken daarna was Kenny er voor mij. Kijk maar wat wel en niet lukt, vertelde hij. Fijn dat er rekening mee gehouden werd.’

Inmiddels heb je een vast contract bij DocMorris, proficiat!

‘Ik ben er heel blij mee. Maar Wiertz Company voelt nog steeds als dichtbij. Ik loop nog altijd even binnen en als er nieuwe mensen komen vraagt Kenny mij of ik ze op weg kan helpen. Dat doe ik uiteraard graag. Bovendien ga ik binnenkort Afrikaans koken om hem te bedanken voor alles.’

Hoe zie je de toekomst?

‘Lekker zo blijven werken. Ik sta erom bekend dat ik hier altijd met een grote glimlach rondloop. De sfeer op het werk is heel belangrijk voor mij. Waarom zou ik chagrijnig binnenkomen? Ik ben ervan overtuigd dat vrolijkheid besmettelijk is, dus ik zorg ervoor dat ik het zonnetje ben. En dan na een dag werken, nog vrije tijd en ontspannen. Die combinatie maakt me heel blij. Het is goed dat ik iets anders ben gaan doen. Ik zou niet anders meer willen.’ ●

Raad van Commissarissen Wiertz Company door op volle sterkte

Met de toetreding van Angelique Palmen en Robin Wels in het najaar van 2024, heeft de Raad van Commissarissen (RvC) van Wiertz Company twee nieuwe krachten aan boord gehaald.

De in Kerkrade geboren Angelique Palmen is ondernemer in hart en nieren. Ze is de oprichter van financieel adviesbureau Montesquieu, dat ze in 2016 verkocht aan EY. Ook was ze CEO van energieleverancier Mijwater. Inmiddels is ze CFO bij F. Ruijters Groep. Die functie combineert ze met toezichthouderrollen voor verschillende organisaties, waaronder Wiertz Company. 'Met mijn kennis en ervaring help ik andere organisaties graag verder. De ambitie en positieve energie bij Wiertz Company spreken mij aan, evenals het pragmatisme. De organisatie groeit, professionaliseert en wil de volgende stap zetten. Daar lever ik graag een bijdrage aan.'

Robin Wels groeide op in Den Bosch en debuteert als toezichthouder. Met een sterke financiële achtergrond en ervaring als financieel directeur bij technisch dienstverlener VINCI Energies brengt hij een goedgevulde rugzak met zich mee. 'Als nieuwkomer in de RvC kun je andere vragen stellen en heb je een andere kijk op de business dan iemand die al jaren in de sector zit. Dat kan verhelderend werken. Ik ben blij dat mijn bijdrage wordt gewaardeerd.'

Strategische koers blijven volgen

Beide commissarissen zien de kracht van Wiertz Company in de combinatie van ondernemerschap en een sterke bedrijfscultuur. Daarmee kan het bedrijf het verschil maken, juist in een markt die continu in beweging is, door factoren als digitalisering en kunstmatige intelligentie (AI) en aangescherpte wet- en regelgeving. 'Ondernemen wordt complexer, ook door de krappe arbeidsmarkt. Maar juist in die dynamische markt kan Wiertz Company zich onderscheiden met de persoonlijke en familiale aanpak', zegt Angelique. Robin vult aan: 'Blijf elkaar uitdagen, blijf scherp en zorg dat iedereen de strategische koers blijft volgen die goed wordt uitgedragen door de directie. Dat is de sleutel tot toekomstbestendig ondernemen, daar zijn wij als RvC van overtuigd.'



Robin Wels, Ralph Kerres,
Angelique Palmen & Dionne Wiertz



Podcast Geboren Ondernemers

Podcastreeks 'Geboren Ondernemers' zet ondernemerschap centraal

Ondernemen is vallen en opstaan, leren van anderen en elkaar én weer doorgaan. Maar hoe doe je dat, als op jonge leeftijd die taak al op je schouders rust? Die vraag vormde de basis voor Geboren Ondernemers, de zevendelige podcastreeks van Wiertz Company-COO Niklas Wiertz. Samen met host Joyce Nafzger ging hij het gesprek aan met verschillende gasten over de uitdagingen van het ondernemerschap. Niklas: 'We wilden iets bijzonders maken, een podcast die toegankelijk en laagdrempelig is. Soms luchtig, soms grappig en soms serieus.'

32 'Een podcast is voor mij een moderne versie van verhalen vertellen en delen', stelt Niklas. 'Het leek me een mooie manier om mezelf voor te stellen aan een breder publiek, na mijn toetreding tot de directie in december 2023.'

Belangrijke les

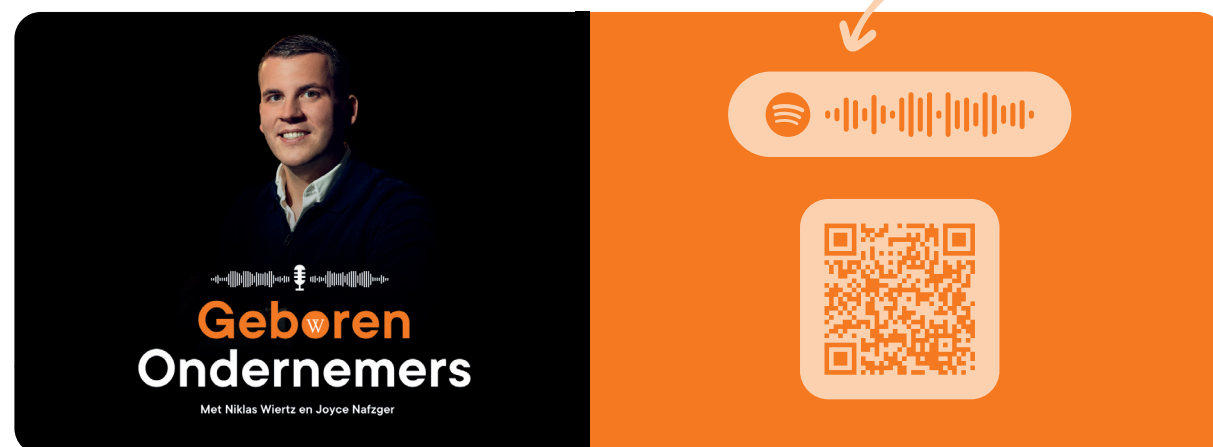
De afleveringen werden op inspirerende locaties opgenomen, zoals een voormalig theater en het Philips Stadion. De gesprekken draaiden om actuele thema's

als Gen Z, digitale ontwikkelingen en economische ontwikkelingen, met als rode draad de lessen van ondernemers die de toekomst mede bepalen. 'Een van de meest inspirerende gesprekken? Dat was die met Merel Lodder van de app Makkie. Tijdens de leuke podcast-opname legde ze uit hoe belangrijk het is om de juiste mensen om je heen te verzamelen. Alleen ga je sneller, samen kom je verder. Dat is de belangrijkste les die ik van haar heb geleerd. Ik ben me ervan bewust dat wij als Wiertz Company dat gedachtengoed ook moeten uitdragen.'

Vervolgreeks

Een vervolgreeks, ziet hij dat zitten? 'Dat sluit ik zeker niet uit, maar het moet het wel bijzonder blijven. Een podcast maken kost veel tijd en als ik iets doe, wil ik het goed doen. Dat is waar we als Wiertz Company voor staan. Dus mocht er een geschikt moment komen, wie weet!' ●

Scan de codes!



Special Wiertz Foundation

Wiertz Foundation 
connecting with social return

Special Wiertz Foundation

04

Bestuur
Wiertz Foundation

06

Klant aan het woord:
Broekman Logistics

08

Kansenmarkt

10

Amber Kersten
aan het woord

Voorwoord

Inclusie is geen modewoord, het is een opdracht. Een samenleving die mensen aan de kant laat staan, verliest niet alleen talent, maar ook haar menselijke gezicht. In 2024 hebben we als Wiertz Foundation met volle overtuiging aandacht gevraagd voor een arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt om mee te doen. Dat was niet altijd makkelijk, maar wel noodzakelijk.

We zagen het afgelopen jaar hoe economische onzekerheid en krapte op de woningmarkt zorgden voor een grotere kloof tussen wie kan en mag meedoen en wie niet. Maar we zagen ook hoeveel kansen mensen kunnen krijgen, als ze de juiste hulp en ondersteuning krijgen. In ons gesprek met ondernemers, maatschappelijke organisaties en onderwijsinstellingen hebben we benadrukt dat talent geen nationaliteit kent. Iemands achtergrond mag nooit een belemmering zijn om een bijdrage te leveren aan de samenleving.

Werk is meer dan inkomen

Onze oproep heeft tastbare resultaten opgeleverd. Zoals de begeleiding van statushouders naar werk en het ondersteunen van sociale ondernemingen die kwetsbare doelgroepen een kans bieden. Door te blijven praten over het belang van inclusie hebben mensen niet alleen een baan gekregen, maar ook perspectief en waardigheid. Want werk is meer dan inkomen; het is een middel om deel uit te maken van de maatschappij, om trots te zijn op wat je doet en om een toekomst op te bouwen.

De menselijke kant

In mijn columns – die verschenen in het magazine Chapeau en op socials – stond ik het afgelopen jaar vaker stil bij deze thema's: hoe werkgeverschap verder gaat dan cijfers en contracten, de menselijke kant van migratie en de noodzaak om inclusie niet te laten verzanden in goede bedoelingen zonder concrete actie.

Deze special als onderdeel van het Sociaal Jaarverslag is het bewijs dat wij, als Wiertz Foundation, onze opdracht serieus nemen.

Iedereen welkom

Ik ben trots op wat we in 2024 hebben bereikt, maar we zijn er nog niet. Ook in 2025 blijven we bouwen aan een arbeidsmarkt waarin iedereen welkom is. ●

Harm Wiertz

Voorzitter Wiertz Foundation

Aantal geplaatste doelgroepers in 2024





Wiertz Foundation: maak kennis met ons bestuur & onze aanpak

Bij Wiertz Company vinden we het belangrijk dat iedereen de kans krijgt om mee te doen op de arbeidsmarkt. Voor sommige mensen is dat niet vanzelfsprekend. Daarom zetten we ons via Wiertz Foundation in voor participatie en inclusie. In dit artikel vertellen we meer over onze aanpak en stellen we het bestuur aan je voor.

Onze aanpak: persoonlijke begeleiding naar werk
Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben vaak extra ondersteuning nodig om een passende baan te vinden en te behouden. Onze consultants begeleiden hen stap voor stap: van het intakegesprek

en de voorbereiding op sollicitaties tot de eerste periode op de nieuwe werkplek. Als dat nodig is bieden we ook aanvullende opleidingen of een traject op maat. In sommige gevallen is er zelfs direct baangarantie via een fase C-overeenkomst.

Brug tussen werkveld en foundation

Om de kracht van Wiertz Company zo goed mogelijk te bundelen met onze Wiertz Foundation, is Julian Freudenberg als casemanager participatiebevordering de brug tussen werkveld en Wiertz Foundation. Hij begeleidt de consultants die dagelijks mensen

met een afstand tot de arbeidsmarkt helpen. Die brug slaan we overigens ook doordat we aangesloten zijn bij diverse platforms die zich inzetten voor inclusie en arbeidsmarktparticipatie.

Het bestuur: werken aan nieuwe initiatieven

Ons bestuur bestaat uit betrokken ambassadeurs die zich inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze gebruiken hun netwerk, delen kennis en halen ideeën op. Zo houden ze het thema onder de aandacht, bedenken nieuwe initiatieven en zorgen

ervoor dat onze missie steeds voorop blijft staan. ●

Ons Wiertz Foundation-bestuur bestaat uit:

- **Harm Wiertz** – Voorzitter
- **Dionne Wiertz** – Bestuurslid
- **Marcel Michiels** – Bestuurslid
- **Ben Theeuwen** – Bestuurslid
- **Jessie Vreuls** – Bestuurslid
- **Julian Freudenberg** – Bestuurslid



Lees meer over

Wiertz Foundation
connecting with social return



Marcel Michiels, Jessie Vreuls, Dionne Wiertz,
Harm Wiertz, Ben Theeuwen & Julian Freudenberg



Klant aan het woord: Broekman Logistics

Arbeidsparticipatie bij Broekman Logistics: de eerste stappen naar een inclusieve toekomst

6 'Bij ons is iedereen welkom, zolang je maar bereid bent om verder te kijken, want 'Looking Beyond', dat is onze kernwaarde', begint Marlous van der Mee, Global Head of People bij logistiek dienstverlener en partner Broekman Logistics. Inclusie staat al stevig op de agenda, maar als het gaat om arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, begint de reis pas net. Ondanks de uitdagingen zet Broekman de eerste concrete stappen richting meer participatie op de werkvloer.

Broekman Logistics wil méér doen op het gebied van arbeidsparticipatie, maar loopt tegen obstakels aan. 'Er is bijvoorbeeld geen centraal loket waar je als werkgever terecht kunt', legt Marlous uit. 'Elke gemeente hanteert andere regels, waardoor het lastig is om snel en effectief te schakelen.' Dat maakt het proces traag en complex. Toch ziet Broekman kansen. Op enkele locaties zijn al kleine initiatieven gestart, wat het bedrijf inspireert om verder te gaan. 'Daardoor zien we de meerwaarde, ook vanuit maatschappelijk oogpunt. We willen ons verdiepen in zowel de kansen als de beperkingen, want we moeten ook rekening houden met strenge veiligheidsvoorschriften.'

'We willen barrières wegnemen, zodat iedereen zich welkom voelt en de kans krijgt om zich te ontwikkelen'

Werk passend maken

Een van de eerste stappen is het analyseren welke functies geschikt zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'Veiligheid staat altijd voorop, dus we moeten slim kijken hoe we werk eventueel kunnen aanpassen en toegankelijker maken.'

Inclusie is meer dan arbeidsparticipatie

Hoewel arbeidsparticipatie nog in de kinderschoenen staat, heeft Broekman op andere inclusievlakken al flinke stappen gezet. Zo is het thema dankzij campagnes en e-learnings goed verankerd binnen de organisatie. Daarnaast zijn bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden en veiligheidstoolboxen vertaald naar het Engels, zodat medewerkers met verschillende achtergronden veilig en met plezier hun werk kunnen uitvoeren. Ook zijn vacatureteksten inclusiever gemaakt om een bredere doelgroep aan te spreken. 'We willen barrières wegnemen, zodat iedereen zich welkom voelt en de kans krijgt om zich te ontwikkelen. Zo bouwen we aan de sterkste teams.'

Op naar een inclusieve toekomst

Broekman pakt dit thema niet halfslachtig aan. Er wordt een medewerkersonderzoek uitgevoerd waarin inclusie een speerpunt is. 'Op basis van de input van onze medewerkers bepalen we wat we verder gaan doen. We willen blijven leren en beter worden in elkaar beter begrijpen. En een werkomgeving creëren waar iedereen zich thuis voelt. Zo krijg je pas écht de ruimte om te groeien.' ●



Samenwerking met Wiertz Foundation

De samenwerking tussen Broekman Logistics en Wiertz Foundation is al jarenlang succesvol. 'Op locaties zoals Venlo werken we intensief samen met Wiertz Foundation, vooral voor operationele functies. Wat deze samenwerking bijzonder maakt, is de open en eerlijke communicatie. Uitdagingen worden snel en transparant besproken om van daaruit als partners samen te verbeteren.'

Marlous kijkt uit naar een toekomst waarin inclusie en diversiteit een nog grotere rol spelen. Ze besluit: 'Samen met partners zoals Wiertz Foundation hebben we hierin een gezamenlijke opgave die ons allemaal sterker maakt.'



Kansenmarkt 2024: Meer dan 100 deelnemers, talloze nieuwe kansen!

8 Een middag vol energie, ontmoetingen en vooral: kansen. Op 5 maart stond het Parkstad Limburg Stadion in het teken van de Kansenmarkt 2024, een event dat we samen met Roda JC Kerkrade en Wiertz Foundation organiseerden. Met ruim 100 enthousiaste deelnemers, waarvan de helft inmiddels aan de slag is of nog in bemiddeling zit, kijken we terug op een meer dan geslaagd evenement.

Werk vinden begint met ontmoeten

De Kansenmarkt draait om verbinding. Werkzoekenden kregen de kans om direct in gesprek te gaan met werkgevers zoals GaiaZOO, Commaxx en CSU Cleaning. Geen lange sollicitatieprocedures, maar directe ontmoetingen en waardevolle gesprekken. En dat wierp zijn vruchten af: veel deelnemers vonden hun nieuwe uitdaging of zetten een belangrijke stap in hun zoektocht naar werk.

Meer dan een banenmarkt

Naast gesprekken met werkgevers was er volop ruimte voor ontwikkeling. Zo konden bezoekers een professionele portretfoto laten maken voor hun cv of LinkedIn-profiel en hun talenten laten analyseren door MyTalentBoard. Ook oud-profvoetballers deelden inspirerende verhalen over doorzettingsvermogen en het grijpen van kansen. Het resultaat? Een dynamische middag vol nieuwe inzichten, energie en motivatie.

Iedereen verdient een kans

Dankzij Wiertz Foundation lag de focus ook op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Want werk zoeken is niet altijd vanzelfsprekend, maar met de juiste ondersteuning en bemiddeling kan er veel bereikt worden. De persoonlijke begeleiding en oprechte aandacht maakten deze middag voor veel mensen extra waardevol.

Op naar de volgende editie!

De positieve reacties, het enthousiasme en de concrete resultaten laten zien dat de Kansenmarkt echt werkt. Dit smaakt naar meer! We bedanken alle deelnemers, bedrijven en partners voor hun inzet en kijken nu al uit naar de volgende editie. ●

‘Zonder werkgevers geen inclusieve arbeidsmarkt’

Begin 2026 moet het gebeuren: 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit ambitieuze doel is vastgelegd in de Banenafpraak, een afspraak tussen het kabinet en sociale partners. Maar de realiteit is weerbarstig. Volgens een recente indicatie van het UWV staat de teller op zo'n 88.000 banen, en de kans dat we het doel halen, lijkt klein. Terwijl er genoeg mensen langs de kant staan die willen én kunnen werken, blijft de structurele instroom achter. Hoe komt dat? En wat is ervoor nodig om hier echt verandering in te brengen? We vroegen het aan Amber Kersten, universitair docent Strategisch HRM aan Tilburg University, die promoveerde op het thema inclusiviteit.

10 Als Wiertz Company zien we een duidelijke trend in de markt: steeds meer organisaties en instanties richten zich op het arbeidsfit maken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit gebeurt via diverse initiatieven die hen voorbereiden op werk, zoals de sociale ontwikkelbedrijven in de regio's. Als bedrijf vinden we het belangrijk om naar wetenschappelijke inzichten over inclusie te kijken en die als uitgangspunt te nemen. We vroegen Amber hoe zij kijkt naar de huidige focus op inclusie. 'Tot nu toe lag de nadruk vooral op wat het individu moet veranderen, met als impliciete boodschap: er is iets mis met jou en dat moet anders. Ik draai dit liever om en kijk vanuit een positief perspectief naar de rol van de werkgever. Waarom nemen zij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (nog) niet aan, en wat hebben ze nodig om dit wél te doen?'

‘De betrokkenheid van werkgevers is essentieel, want zonder hen is er geen werk’

Financiële voordelen zijn niet genoeg

Werkgevers spelen een cruciale rol in de transitie naar een inclusieve arbeidsmarkt. Zij worden op verschillende manieren gestimuleerd en geholpen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen te geven. Denk aan financiële prikkels, zoals subsidies, die het aantrekkelijker maken om deze groep in dienst te nemen. Maar financiële voordelen alleen zijn niet genoeg.

Echte inclusie ontstaat pas wanneer het in de organisatiestructuur en het beleid verankerd is. Het moet geen losse maatregel zijn, maar een strategische keuze die bedrijven bewust maken. Amber licht toe: 'Werkgevers die inclusiviteit als missie uitdragen, zijn veel eerder bereid om in de toekomst opnieuw mensen uit kwetsbare groepen een kans te geven. Die betrokkenheid is essentieel, want zonder werkgevers is er geen werk.'

Wiertz Foundation: gelijke kansen voor iedereen

Bij Wiertz Foundation zetten we ons dagelijks in om kansen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat doen we door initiatieven te ontwikkelen die de kloof tussen deze groep en werkgevers verkleinen. Een voorbeeld hiervan is door persoonlijke begeleiding op de werkvloer en ontwikkelingsvouchers aan te bieden.

We doen ons best, maar we zien ook dat het gezamenlijke doel in 2025 nog niet haalbaar is. Daarom willen we terug naar de kern. Meer energie, meer draagvlak – door als aanjager op te treden en

inclusiviteit structureel op de agenda te zetten. Want als we het doel eenmaal gehaald hebben, zijn we er nog niet. Werkgevers, overheid en andere partijen moeten samen blijven werken aan een arbeidsmarkt waarin iedereen meetelt.

Dat betekent dat we ons vol inzetten om écht het



Amber Kersten
Universitair docent Strategisch HRM

verschil te maken. Maar ook dat we soms even een stapje terug moeten zetten, bijvoorbeeld om bewustwording te vergroten. Dat is niet erg, want we geloven in de lange termijn: een inclusieve arbeidsmarkt met kansen en mogelijkheden voor iedereen. Dat lukt alleen als werkgevers actief worden betrokken en ondersteund. Want zij zijn aan zet! ●