



JACCO VONHOF, MKB-NEDERLAND:

‘Doe niet zo ingewikkeld’

De kloof dempen tussen de ondernemerspraktijk en de abstracte werkelijkheid van beleidsmakers. Dat is de missie van Jacco Vonhof, voorzitter van belangenorganisatie MKB-Nederland, maar eerst en vooral ondernemer.

‘We zijn met z’n allen zó druk met het organiseren van het probleem, dat we de oplossing niet meer zien.’

■ TEKST DORINE VAN KESTEREN BEELD MARTIJN BEEKMAN

In het Haagse afficheert hij zich nadrukkelijk als buitenstaander. Vonhof is geen bestuurder, maar ondernemer. Bij zijn aantreden bij MKB-Nederland in september 2018 zei hij, vrij naar de Amerikaanse president J.F. Kennedy: ik ben hier niet gekomen om te leren hoe Den Haag werkt, maar om Den Haag te leren hoe ondernemers werken. Stoere taal, zegt hij achteraf. “Inmiddels zie ik dat de waarheid in het midden ligt. Het is van allebei een beetje.” Zijn grootste angst is om ingekapseld te raken door het systeem. “Het is tot daaraan toe dat ik het begrijp, als ik er maar geen begrip voor krijg. Dat voorkom ik door met één been in mijn bedrijf te blijven staan en door veel te praten met collega’s en collega-ondernemers.”

Als voorzitter van de belangenorganisatie voor het midden- en klein-bedrijf wil Vonhof de kloof overbruggen tussen de ‘papierse werkelijkheid’ van Den Haag en de ondernemerspraktijk. “Bij de overheid is alles abstract. Macro. Chargerend spreek ik weleens over de spreadsheet- en maatmannencultuur. De vraag hoe wet- en regelgeving nou eigenlijk uitwerkt in de praktijk, wordt bijna nooit gesteld. Dat snap ik ook wel, want dan blijkt dat dit overal anders is – en daar kunnen beleidsmakers natuurlijk moeilijk mee uit de voeten. Maar het is wel mijn rol om dit te benoemen. Om als men hier op de Haagse vierkante kilometer een Eureka-momentje denkt te hebben, mijn vinger op te steken en te zeggen: heb je hier- en daaraan gedacht, en is dit een oplossing voor ondernemers of vooral voor jullie zelf?”

Glazenwasser Toen hij 23 was, begon Vonhof voor zichzelf als glazenwasser. Met zijn rechtenstudie ging het hem niet meer worden, het was tijd om serieus geld te gaan verdienen en hij wist dat hij graag zelf de lijnen uitzette. “Ik had al eerder bijbaantjes in de schoonmaak gehad en vond het wel stoer, glazenwasser.” Hij kocht een ladder en een busje en daar ging hij. Klus voor klus, pand voor pand. Hij breidde zijn dienstverlening gestaag uit en begon mensen aan te nemen. Tegenwoordig is Novon een allround schoonmaakbedrijf, met vestigingen in Zwolle en Enter en ruim 2.100 medewerkers. “Als ondernemer heb ik altijd gezocht naar het plekje waar het moeilijk wordt, waar het schuurt. Maar op een gegeven moment werd ik niet meer uitgedaagd in mijn bedrijf, want aan ‘groter, anders en meer’ zit natuurlijk een grens. Het voorzitterschap van MKB-Nederland haalt me weer uit m’n comfortzone. Hier moet ik iedere dag op mijn quivive zijn, goed luisteren en snappen waar het over gaat en als het meezit, de zaken ook nog een beetje in de juiste richting duwen.”

Tijdens de coronacrisis overlegt Vonhof wekelijks met het kabinet om op te komen voor zijn achterban. Telkens weer pleit hij voor ‘perspectief’ voor bedrijven die door de coronamaatregelen op hun gat liggen en voor het betrekken van economische belangen in de beraadslaging. “Eerst was het kabinet, terecht, alleen bezig met de volksgezondheid. Gaandeweg kwam het inzicht dat ook de economie aandacht nodig heeft. Dat is ook helemaal geen tegenstelling. Want hoe houden we Nederland financieel gezond, hoe betalen we de gezondheidszorg, hoe voorkomen we dat mensen werkloos – en daarmee vaak minder gezond – worden? Juist, met een florerende economie.”

En straks? Hoe kansrijk is de anderhalvemeter-economie? “Ik zou het wenselijk vinden om ‘anderhalve meter’ als metafoor te gaan zien en niet als keiharde afspraak. Niet de duimstok leidend maken, maar ook andere variabelen meewegen: het type ruimte – een terras is iets anders dan een bruine kroeg – en bijvoorbeeld de leeftijd en gezondheidsrisico’s van de klanten. De overheid en de ondernemer in kwestie kunnen bepaalde groepen dringend adviseren om nog even niet deel te nemen aan een bepaalde activiteit. Sommige groepen uitsluiten, is vervelend, maar iedereen uitsluiten, is nog vervelender. Ik ga graag naar het café, maar als dat voor vijftigplussers voorlopig niet verstandig is, dan is dat zo. We moeten erop vertrouwen dat mensen hun eigen verantwoordelijkheid serieus nemen.”

Basiszekerheid Vóór corona hield geen onderwerp de polder zo bezig als de arbeidsmarkt. Er verschenen talloze onderzoeksrapporten, de scheefgroei tussen vast en flex verdeelt de politiek en sociale partners al jaren. “Een knelpunt op de huidige arbeidsmarkt is dat de zekerheden die mensen nodig hebben – hypotheek, pensioen, loon-doorbetaling bij ziekte – in hoge mate zijn gekoppeld aan de vaste arbeidsovereenkomst. Flex wordt vaak als een probleem gezien omdat mensen daar veel minder zekerheden aan kunnen ontleenen. Maar een vast dienstverband voor iedereen, is een utopie. Bedrijven zullen altijd behoefte hebben aan tijdelijke en flexibele krachten. Daar komt bij dat de risico’s en verantwoordelijkheden van het vaste contract – bij ontslag, bij ziekte – ook zwaar rusten op ondernemers, zeker in kleine bedrijven. Bovendien: hoe vast is vast? Ook een vaste baan kunnen mensen verliezen – kijk maar wat er gebeurt in deze crisis.” »

‘Sommige mensen hebben nu eenmaal geen aanleg om te werken, net als ik geen aanleg had om profvoetballer te worden’

» **Daarom pleit je voor een totaal ander systeem.** “De zekerheden die mensen terecht willen, moeten we loskoppelen van het werk. Beter is het een basiszekerheid voor iedereen te creëren, een fundament, een bepaald bedrag waarvan je kunt leven. Het is een simpele rekensom: kijk eens hoeveel geld we rondpompen in dat ingewikkelde systeem van uitkeringen, re-integratie en toeslagen. Daar moet toch een fundament van te bouwen zijn? En als we dit goed doen, kunnen we toe met minder bureaucratie en regels rond arbeidsrelaties. Dan ontstaat er vrijheid om deze relaties naar keuze in te richten en deze keuze zoveel mogelijk te laten bepalen door inhoudelijke afwegingen – en niet door kostenvoordelen of werkgeversrisico's.”

En de discussie over vast en flex? “Die moeten we genuanceerd voeren. De scheidslijn loopt niet tussen vast en flex, maar tussen mensen die het wel en niet financieel redden, die wel en geen bestaanszekerheid hebben. Waar het mij om gaat: zijn mensen gedurende hun werkzame leven in staat om geld te verdienen, als werknemer, uitzendkracht, zelfstandige of flexwerker, en kunnen zij zich met dat geld veiligstellen voor de risico's van het leven?

Het is niet verstandig om alle flexwerkers over één kam te scheren. De helft van de flexwerkers bestaat uit scholieren en studenten die helemaal geen vast contract willen. Een ander deel heeft een vast contract bij een uitzendorganisatie. Ook zzp'ers worden erbij opgeteld, maar de definitie daarvan is me in anderhalf jaar Den Haag nog niet duidelijk geworden. Zijn dat maaltijd- en postbezorgers, goed betaalde consultants en IT'ers of onderwijs- en zorgmedewerkers die vroeger in vaste dienst waren en uit onvrede met de bureaucratie voor zichzelf zijn begonnen? En dan zijn er natuurlijk ook nog de jongens en meisjes zoals ik. Toen ik zevenentwintig jaar geleden voor mezelf begon, zag ik mezelf onmiddellijk als ondernemer. Zelfstandigen die *nog* geen personeel hebben, tellen die ook mee? Kortom: die 1,1 miljoen zzp'ers bestaan uit minstens vier verschillende groepen, die allemaal andere wensen en behoeften hebben.”

‘Basiszekerheid voor iedereen, dat moet toch te creëren zijn van al dat geld dat we nu rondpompen?’

Ongebruikelijke wegen In zijn eigen bedrijf heeft zo'n 5 procent van de medewerkers een afstand tot de arbeidsmarkt. Novon staat op de hoogste trede van de PSO-ladder. Deze ontwikkeling begon rond de eeuwwisseling, tijdens de welvarende paarse jaren, toen Vonhof geen schoonmaker meer kon krijgen. “Het mooie van de arbeidsmarkt is dat er in goede economische tijden een zuigende kracht omhoog is voor iedereen, op alle niveaus. Mijn mensen konden toen dus ineens conducteur, postbode of heftruckchauffeur worden.” Noodgedwongen ging hij medewerkers rekruteren via ongebruikelijke wegen. Bij sw-bedrijven, gevangenis, VluchtelingenWerk, de verslavingszorg, gemeenten, UWV ... “Het begon vaak met resocialiseren. Zorgen dat mensen op tijd komen, zich fatsoenlijk kleden, ‘dankjewel’ en ‘alstublieft’ zeggen. Verder staat of valt het met goede begeleiding en een slimme werkverdeling. Taken opknippen en mensen laten doen waar ze goed in zijn. Laat een adhd'er maar stofzuigen, die rent zo'n heel gebouw door.”

Ben je tevreden over de inspanningen van gemeenten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden? “Dat is heel wisselend. Met Novon werken we in meerdere gemeenten en het lokale beleid is volledig afhankelijk van de politieke kleur van het college, de samenstelling van de beroepsbevolking en de mate van intergemeentelijke samenwerking in een regio. Als dit niet goed wordt gemanaged, werkt iedere gemeente met eigen regels, doelgroepen en middelen. Dit leidt tot concurrentie tussen gemeenten en 'shoppen' door werkgevers. Dan zoek ik mijn nieuwe medewerkers wel in een gemeente 10 kilometer verderop, omdat die een beleid voert dat beter bij mijn onderneming past. Maar ik ben hoopvoller gestemd dan een paar jaar geleden. Steeds meer gemeenten zien in dat ze niet de competenties en mankracht hebben om deze opgave in hun eentje te volbrengen. Daardoor gaan meer arbeidsmarktregio's daadwerkelijk functioneren als regio, dat is een positieve ontwikkeling.

Ondertussen staan er nog honderdduizenden mensen langs de kant. Gemeenten moeten het meeste investeren in de mensen die willen én kunnen werken. Besteed daar je middelen aan. De groep die wel kan, maar niet wil, kan je beter met rust laten. Sommige mensen hebben nu eenmaal geen aanleg om te werken, net als ik geen aanleg had om profvoetballer te worden. Maar als samenleving stoppen we wel heel veel tijd, moeite en controle in deze groep, met doorgaans weinig resultaat. Dat is zonde.”



Arbeid is te duur geworden in Nederland, zeg je.

“Dat zit hem niet in de hoogte van de salarissen, maar in de belasting en sociale premies die erbovenop komen. Sinds 2008 is de overheid een steeds groter deel van het loon gaan afnemen. Iemand die 2.500 euro bruto per maand verdient, kost zijn werkgever 3.200 euro per maand. En netto houdt hij 1.890 euro over. Dat is een verschil van meer dan 1.300 euro: 41 procent van de loonkosten! Voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt is dit helemaal een probleem. Het maakt hen te duur voor werk dat we weliswaar belangrijk vinden, maar waarvoor we als samenleving niet zoveel geld over hebben. Vervolgens wordt dit soort werk weggesaneerd of omgevormd tot vrijwilligerswerk. Het resultaat? Zinnig werk blijft liggen en mensen zitten onnodig thuis.”

Willen werkgevers wel? “Zeker, ook uit welbegrepen eigenbelang. De coronacrisis maakt alles anders, maar tot voor kort hadden we te maken met een zeer krappe arbeidsmarkt. Als ze hun vacatures willen vervullen, móeten ondernemers dus wel investeren in mensen aan de basis. Wij denken in kansen, als we weten wat iemand kan, wil en ambieert, kunnen we hem of haar bij- of omscholen, een aangepaste werkplek bieden, wat ook maar nodig is.

Uit het rapport van het SCP over de Participatiewet blijkt dat meer werkgevers aan de slag willen met mensen met een arbeidsbeperking, maar dat dit zo'n intensief en complex traject is, dat ze alsnog afhaken. Meer dan 95 procent van de bedrijven in Nederland behoort tot het mkb. Daar werken gemiddeld zes of zeven mensen en de ondernemer is alles in één: leidinggevende, administrateur, hoofd P&O en vervanger bij ziekte. Voor hen moeten we het dus zeker niet te moeilijk maken.”

Je krijgt jeuk van de term doelgroep. “Al die groepen op de arbeidsmarkt, met elk hun eigen regelingen en ondersteuning ... Neem dat rare onderscheid tussen mensen in de banenafspraken en de Participatiewet. Die mensen hebben vaak vergelijkbare problemen en min of meer dezelfde uitgangspositie: een beperkte opleiding en weinig of geen werkervaring. De begeleiding op de werkvloer is dus ook hetzelfde; de enige uitzondering is de ondersteuning van mensen met een fysieke beperking. Laten we dus nou eens ophouden met dat hokjesdenken. Er is maar één arbeidsmarkt, met maar twee doelgroepen: werkgevers en werkzoekenden. Zo simpel is het.

Jacco Vonhof (1969) maakte zijn rechtenstudie aan de Rijksuniversiteit Groningen niet af. In 1993 begon hij schoonmaakbedrijf Novon, met inmiddels 2.100 werknemers. Hij was voorzitter van VNO-NCW Midden, bestuurslid van schoonmaakbrancheorganisatie OSB en lid van de centrale raad van de Kamer van Koophandel. Sinds 2018 is hij voorzitter van MKB-Nederland.

Ik herinner me een bespreking met de betaalde begeleiders van mensen met een arbeidshandicap die bij Novon aan de slag gingen. In dat project waren er mensen met allerlei soorten beperkingen. Slechthorend, hyperactief, autistisch, noem maar op. Al die begeleiders gingen mij toen haarfijn uitleggen dat hun doelgroep anders was dan de rest en dat wij het dus voor hen weer net iets anders moesten regelen. Ik vraag me dan af of al dat verbijzonderen niet een ander doel dient, namelijk dat heel veel mensen daar weer druk mee kunnen zijn. Maak het in godsnaam allemaal niet te ingewikkeld, ook organisatorisch.

Een ander voorbeeld. Wij deden mee aan een project om kwetsbare 18+-jongeren met een jeugdzorgverleden aan werk te helpen. Verslaving, schulden, gedragsproblematiek, criminaliteit, dat werk. Ik zei: doe mij maar tien van die jongens. De organisatie had mij – ik denk omdat ik ook een mislukte jongere ben – gevraagd om de deelnemers tijdens een kennismakingsbijeenkomst te vertellen dat het kán, slagen in het leven. Kom ik daar, zit er geen tien man in de zaal, maar vijftientig – allemaal hadden ze anderhalve begeleider bij zich. Toen heb ik gezegd: niks persoonlijks, maar ik wil dat al die begeleiders weggaan. Bij mij binnen zijn dit gewoon werknemers en zo ga ik ze ook behandelen. En als er problemen ontstaan – wat heus gaat gebeuren – wil ik dat er voor alle tien één aanspreekpunt is. Dan regelen jullie het zelf achter de voordeur maar verder.

Vervolgens heb ik ploegjes gevormd: drie jongens in een team, met een eigen leermeester. Kwam er één te laat, trokken we bij alle jongens een uur van hun urenstaat af. Mocht niet van de begeleiders, maar deed ik toch. Moet jij eens kijken hoe snel ze dan op tijd leren komen. Wat ik maar wil zeggen: we moeten niet met z'n allen zo druk zijn met het organiseren van het probleem, dat we de oplossing niet meer zien.”

Jij bent het klassieke succesverhaal. Van glazenwasser tot miljonair met het telefoonnummer van premier Rutte op zak. Maar wat als je eigen kinderen hun studie voortijdig beëindigen? “Mijn dochter van 19 studeert met veel plezier aan de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht. Haar tweelingbroer is druk bezig met nadenken over wat hij met de rest van zijn leven wil. Bij hem zie ik dezelfde worsteling die ik op die leeftijd heb doorgemaakt. Ik zeg tegen mijn kinderen hetzelfde als tegen andere jongeren: maak een studie af. Of het nu mbo, hbo of universiteit is, een diploma is altijd goed, werkgevers hechten eraan. Het is niet de enige weg, maar het maakt het allemaal wel makkelijker. Ik ben er ook gekomen, dat klopt, maar ik heb daar best wat geluk bij gehad.” *