

# Inclusief werkgeverschap in de verhuisbranche

De verhuisbranche kampt met personeelstekorten, maar heeft daarnaast een andere uitdaging: hoe zorgen we voor een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen een kans krijgt? Geert van de Laar, voorzitter van de stichting Code Verantwoordelijk Marktgedrag, en Leonore Nieuwmeijer, banenafsprak-expert van 'Op naar de 125.000 banen', delen hun inzichten over hoe de Code kan bijdragen aan inclusief werkgeverschap.

## Wat is het belang van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag?

Geert van de Laar: "We willen dat bedrijven bij aanbestedingen niet alleen naar de prijs kijken, maar ook naar kwaliteit. Dit zorgt voor meer respect voor uitvoerende medewerkers, die nogal eens ondergewaardeerd worden. We streven naar een betere balans tussen opdrachtgevers, werkgevers en werknemers."

## Wat doet de Code bij klachten over aanbestedingen?

"We fungeren als een soort 'Rijdende Rechter'. Bedrijven kunnen bij ons terecht als ze klachten hebben over de manier waarop een opdracht is aanbesteed. We zoeken liever de dialoog dan de publiciteit en proberen opdrachtgevers te overtuigen om eerlijke opdrachten te verstrekken. Dat werkt vaak goed."

## Wat betekent een inclusieve arbeidsmarkt voor jullie?

Van de Laar: "Respect voor medewerkers betekent voor mij ook dat iedereen de kans moet krijgen

om mee te doen in de samenleving. Dat geldt zeker voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit vraagt om scholing en begeleiding. De Code draait niet alleen om fatsoenlijk zakendoen, maar ook om goed werkgeverschap."

## Hoe kan een bedrijf hiermee aan de slag?

Van de Laar: "Het begint met een persoonlijke connectie. Iedereen kent wel iemand met een arbeidshandicap. Dat maakt het onderwerp tastbaarder. Daarnaast is het belangrijk om de directe collega's erbij te betrekken. Stel open vragen: wat vinden zij ervan? Wat hebben ze nodig om zo'n plaatsing te laten slagen? Neem hun zorgen serieus. Een buddy-systeem kan ook helpen."

Nieuwmeijer: "Een buddy-systeem vergroot het vertrouwen, zowel bij collega's als opdrachtgevers. Goede communicatie is hierin cruciaal. Als iemand wat langzamer werkt of slechts een deel van de taken uitvoert, helpt het als de mensen om hen heen begrijpen waarom."

## Hoe kijken jullie aan tegen de inzet van mensen met een arbeidsbeperking?

Nieuwmeijer: "Als kwaliteit boven prijs gaat bij aanbestedingen, ontstaat er meer ruimte voor mensen met een arbeidsbeperking. We zien al veel goede voorbeelden in de schoonmaak- en cateringbranche, maar bij verhuizers merken we dat er nog wat drempelvrees is."

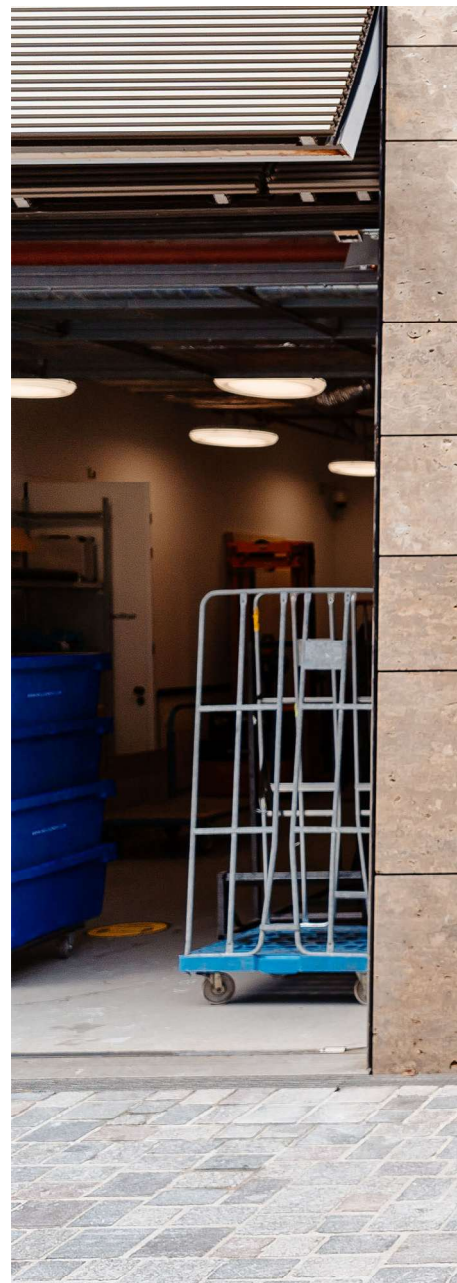
Van de Laar: "Het is belangrijk om persoonlijk contact te maken en medewerkers mee te krijgen. Open communicatie helpt om

weerstand weg te nemen. Als zichtbaar is dat iemand zijn werk goed doet, verdwijnt de twijfel vanzelf. Bovendien hebben we in deze krappe arbeidsmarkt iedereen nodig."

## Hoe kunnen bedrijven omgaan met weerstand?

Nieuwmeijer: "Goede voorbeelden helpen enorm. Stel dat een klant zich zorgen maakt over een dure vaas die verhuisd moet worden door iemand met een beperking. Hoe stel je zo iemand gerust? Door te laten zien dat het in andere gevallen goed is gegaan."

Van de Laar: "Korte filmpjes met succesverhalen kunnen helpen om





drempels te verlagen. Dit is vooral nuttig in branches waar inclusie nog geen vanzelfsprekendheid is, zoals bij verhuizers.”

Nieuwmeijer: “Begeleiding en coaching blijven essentieel. Werkgevers moeten niet alleen een kans bieden, maar ook zorgen voor een werkomgeving waarin mensen zich kunnen ontwikkelen.”

**Wat is jullie boodschap aan bedrijven?**

Van de Laar: “Iedereen verdient een kans om mee te doen. De arbeidsmarkt is krap, dus we kunnen het ons niet veroorloven om talent onbenut te laten. Laten we samen werken aan een inclusieve arbeidsmarkt.”



**OP NAAR DE BANEN 125.000**

code } verantwoordelijk  
marktgedrag