

Wil Peters, sinds een half jaar directeur van UW

‘De kunst is het aanpassen van de werkomgeving’

De Limburgse Amsterdammer Wil Peters (55) runt een winkel voor *high end* akoestische gitaren in Amsterdam. Zet hem op de praatstoel en hij vertelt gretig over zijn verleden: van automonteur tot Adecco-consulent tot directeur van de WAA-groep, daarna BaanStede en nu UW. Van dat laatste bedrijf wil hij het beste participatiebedrijf van Nederland maken.

Tekst: Stan Verhaag

Op 1 september 2017 bent u begonnen bij UW; u kwam van BaanStede. Hoe ging dat in zijn werk?

‘Mijn opdracht bij BaanStede was zo goed als afgerond, keuzes waren gemaakt voor een mooie nieuwe toekomst van dat bedrijf. Een week later werd ik gebeld voor UW.’

Zij wisten dat uw klus bij BaanStede erop zat en dachten: ‘Hem moeten we hebben!’?

‘Ik geloof niet dat ze wisten dat ik bij BaanStede zat toen ze mij belden. Zij hadden een intermediair ingeschakeld, waar ik in het bestand stond. Ik had aangegeven dat ik na de zomer beschikbaar was voor een nieuwe klus. Qua timing viel het aardig samen.’

Wat was uw allereerste baan nadat u van school kwam of klaar was met uw studie?

Lachend: ‘In mijn geval “van school kwam”, want ik was niet zo’n student

vroeger. Ik ben toen begonnen als elektromonteur bij een montagebedrijf.’

Sloot dat aan bij uw opleiding?

‘Vanaf mijn achttiende zat ik in de autohandel. School deed ik erbij. Ik deed de MTS, richting Elektrotechniek. Toen ik

‘Van mij kun je hooguit zeggen dat ik ideeën en de daadkracht heb’

klaar was, kreeg ik een baantje aangeboden bij het installatiebedrijf waar ik stage liep. Na een half jaar had ik dat wel gezien: “Dit gaat hem niet worden.”

Waarom niet?

‘Ik zag er geen perspectief.’

Toen weer terug naar school?

‘Nee hoor! Toen ging ik naar mijn oom in Indonesië. Hij had daar als priester een instituut opgezet voor kinderen met een

fysieke en/of een verstandelijke beperking. Er waren allerlei locaties verspreid over de eilanden. Zijn waterput was kapot en zijn jeep deed het niet meer, en er moest ook Engelse les gegeven worden. Of ik dat kon? Ik zei dat ik dacht dat ik dat wel kon, afhankelijk van het kennisniveau. Dat niveau was er bijna niet, dus zo vertrok ik voor een half jaar naar Indonesië. Ik had er de tijd van mijn leven en toen ik terug kwam, ben ik een andere richting in geslagen. Ik begon bij Keser Uitzendgroep als consulent technisch personeel.’ Lachend: ‘Ik had geen idee wat een consulent was, had geen personeel, maar “technisch” zei me wel iets. Nou, dat mondde uit in veertien jaar Adecco, van consulent tot internationale directie. Er was ruimte, er was plaats. Dus bij het uitzendbureau begon mijn echte carrière.’

Op de website van UW staat dat u bedrijfskundige bent en openbaar bestuur hebt gestudeerd.

‘Klopt. Op mijn 28ste ging op de HTS in Heerlen Technische Bedrijfskunde doen.



Wil Peters: 'Van mij kun je hooguit zeggen dat ik ideeën en de daadkracht heb.'

Vier jaar lang ploeteren op de avondschool. En op mijn vijftigste ben ik in Tilburg afgestudeerd aan de universiteit. "Een leven lang leren" was vroeger nog geen concept, maar dat doe ik wel.'

Hoe kwam u bij WAA Groep terecht?

'De directeur van de WAA Groep in Venlo belde mij in 2010 omdat hij een uitzendbureau wilde starten. Of ik daar het businessplan voor kon maken. Hij wilde dat uitzendbureau gebruiken als instrument om mensen te plaatsen. Met mijn achtergrond in de uitzendwereld was ik daar de juiste man voor. Toen die opdracht klaar was, belde hij opnieuw. Hij had net afscheid genomen van de directeur van het productie- en dienstverleningsbedrijf en vroeg mij of er iets swingends van kon maken. "Tuurlijk," zei ik.'

Hoe deed u dat?

'Kijken waar de mensen goed in zijn, energie erin brengen, lekker ondernemen. Dat sloeg enorm aan en ik vond

het ontzettend leuk. Techneuten die er al jaren werkten bloeiden weer helemaal op. Een mooi onderdeel was het hulpmiddelencentrum dat we oprichtten waar scootmobielens werden onderhouden en gerepareerd. Totdat de gemeente in 2013 besloot ermee te stoppen. Het was de tijdgeest, de financiering werd afgebouwd door de Participatiewet, de verantwoordelijkheid kwam bij de gemeente terecht. Niet gehinderd door enige voorkennis nam de gemeente besluiten waarvan ze de gevolgen niet helemaal konden overzien. Toen de gemeente in 2013 besloot om af te bouwen, ben ik vertrokken. Daarna onderzocht ik samen met drie collega's een half jaar lang in opdracht van Cedris veertig SW-bedrijven. Het ging om twee vragen: Waar kunnen SW-bedrijven nog rendementsverbetering behalen? En in hoeverre kan dat de afbouw van subsidies compenseren? Dat was heel interessant, ook om al die bedrijven te bezoeken. Tijdens een van die bezoeken vernam ik de problemen bij BaanStede

en hun zoektocht naar een nieuwe directeur. Voor ik het wist zat ik bij BaanStede op een stoel. 'Echt een mooi bedrijf in een van de mooiste regio's van Nederland.'

Wat is de belangrijkste prestatie geweest in uw arbeidzame leven tot nu toe?

'Ik ben niet zo van de prestaties. In mijn eentje kan ik niet zo gek veel. Misschien is het dat ik mijn ervaringen en de dingen die ik heb geleerd tijdens mijn studie in de praktijk heb kunnen brengen. Het hulpmiddelencentrum was een belangrijke prestatie, maar dat deden we met een hele ploeg. Dat was niet mijn belangrijkste prestatie. Van mij kun je hooguit zeggen dat ik ideeën en de daadkracht heb.'

Geef eens een voorbeeld?

'Ik reorganiseerde alle personele bewegingen bij Nedcar in Born. Ik was toen commercieel directeur bij Adecco en had bedacht dat het goed zou zijn om



‘Het eenvoudige repeterende werk is in grote mate vervangen door verplaatsing naar het buitenland, automatisering, et cetera.’

rondom al het personeel een soort managementorganisatie te bouwen voor Nedcar. Alle ingenieurs en andere medewerkers die er aan de slag gingen, gingen eerst langs ons, en iedereen die naar buiten ging ook. Zo hadden we volledig zicht op alle personeelsbewegingen konden we het kwaliteitsniveau van het personeel op een hoog niveau houden. Tweeëndertighonderd man had ik daar op enig moment aan het werk. Geweldig.’

Zaten daar ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij?

‘Hebben we geprobeerd. Samen met de Arbeidsvoorziening in Sittard. Jeetje, wat een gedoe was dat! Er kwam helemaal niks van de grond. En er is weinig veranderd in dertig jaar tijd.’

Wat bedoelt u met ‘Er is in dertig jaar weinig veranderd’?

‘Wanneer je als bedrijf personeel zoekt en je klopt dan aan bij de overheid, dan is dat nog steeds ingewikkeld.’

Qua bureaucratie die erbij komt kijken?

‘Ja, maar vooral het selecteren van mensen met een uitkering. Er zijn er veel, dus als werkgever denk je dat ze snel een aantal mensen kunnen sturen. Maar zo werkt het niet in de praktijk. De praktijk is veel complexer vanuit het perspectief van de gemeente. Mensen zijn niet voor

niks in een uitkering beland, vaak zit er een verhaal achter. Het is niet zo vanzelfsprekend – zoal wij destijds dachten in Sittard – dat als tweeduizend mensen een uitkering krijgen de gemeente er snel vijfhonderd kan sturen. Hier in Utrecht zitten dertienduizend mensen in het bestand. Je zou zeggen dat vijftig vacatures makkelijk in te vullen zijn. Maar zo simpel is het hier dus ook niet.’

Is de kunst om de juiste persoon bij de betreffende vacature te krijgen?

‘Ook, maar vooral om de vacature en werkomgeving zo aan te passen dat deze past bij de persoon. Want wat ik heb geleerd de afgelopen jaren, is dat werk vele malen complexer is geworden dan toen ik een jongetje was. Je moet

‘In de SW kunnen ze prima werken, maar hoe organiseer je het werk zo dat zij elders aan de slag kunnen?’

veel meer weten. Maar juist mensen met een uitkering zijn vaak minder gezegend met de talenten die je tegenwoordig nodig hebt. Dat geldt zeker bij mensen met een psychische beperking. In de SW zie je dat ze prima kunnen werken, maar hoe organiseer je het werk zo dat zij elders aan de slag kunnen? Het eenvoudige repeterende werk is in grote mate vervangen door

verplaatsing naar het buitenland, automatisering, et cetera.'

Worstelt u ook bij UW met dit probleem?

'Ja, want het is een landelijk probleem. Er is te weinig eenvoudig repeterend werk in Nederland dat past bij een groot deel van de werkzoekende burgers.'

Wat is een mogelijke oplossing?

'Geen idee. Er is ook geen oplossing voor, denk ik. Arbeidsmarktbeleid is er niet op gericht op dit probleem op te lossen; het is erop gericht om te zorgen dat de

last een beetje verdeeld wordt. Het ene jaar heeft de ene groep werkt, het jaar erop een andere groep. We hebben nu eenmaal niet voor 1,2 miljoen mensen extra werk.'

Wat betekent dat voor zoiets als de Banenafpraak?

'Als idee vind ik het prima, want de Banenafpraak zet werkgevers en hun werknemers aan het denken over de vraag hoe ze hun eigen werk organiseren en hoe belangrijk het is om ook ruimte te maken voor mensen die niet dezelfde kwaliteiten hebben als zij. Ik baal alleen

van al die wetten eromheen die de Banenafpraak alleen maar bemoeilijken.'

Zoals?

'De Wet Werk en Zekerheid is de meest dominante. Die leidt ertoe dat er nauwelijks meer mensen met een beperking in dienst wordt genomen en niemand meer zeker is van een baan. Als je arbeidsbeperkt bent en je hebt al een grote afstand, wie neemt je dan nog in dienst? De Wet Aanpak Schijnconstructies is ook een hele interessante. Twee jaar geleden mochten wij bepaalde lasten van ons medewerkers niet meer rechtstreeks betalen aan een instantie. Ik snap het idee erachter wel, want je wilt voorkomen dat buitenlandse werknemers worden uitgebuit, maar niemand had er rekening mee gehouden dat er hier in Nederland mensen zijn die vergeten hun huur te betalen. Die betalen wij dus. Maar doordat we dat niet meer mochten, kwam van het een het ander en voor je het weet staat iemand op straat. Inmiddels is dat grotendeels opgelost, maar al die wetten op arbeidsmarktgebied maken het er niet makkelijker op om werk te organiseren voor onze doelgroep. En dan natuurlijk de Participatiewet. Goed idee van De Vries, slecht uitgewerkt en slecht gefinancierd door Rutte I en II. Ik zou zeggen: Rutte, je kan het nu goed doen.'

Wat wilt u verbeteren bij UW?

'Ik wil hier Nederlands beste participatiebedrijf van maken.'

Wat is daarvoor nodig?

'Dat is een goede vraag. In elk geval moeten de mensen die hier werken hun liefde voor het vak van inclusief organiseren meer gaan uitdragen en uitnutten. Dat is dus een positioneringsvraagstuk. Ten tweede moeten we de kennis die we hebben om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te zetten overbrengen aan organisaties hier in de regio. Want 95 procent van de werknemers in Utrecht heeft nog nooit gewerkt met iemand met een arbeidsbeperking. Dat geldt voor heel Nederland. Wat een boer niet kent, dat vreet hij niet.' ■

Wat zijn uw hobby's?

'Op een bootje met een gitaar, voor de rust. Met mijn vrouw, soms de kinderen en de hond erbij. Wat mijn vrouw doet? Zij is expert op het gebied van governance vraagstukken. Ze werkt veel voor gemeenten en de rijksoverheid. Op dit moment bedenkt ze een besturingsmodel voor ouderkinderteams (OKT) en de GGD in Amsterdam. Ze is ook in de SW bezig, in Haarlem en Zaanstad.'

Vertel eens iets verrassends over uzelf?

'Ik run een gitaarwinkel in Amsterdam waar je handgebouwde akoestische gitaren kunt kopen. Top van de markt. Diamond Guitars heet hij.'

Dat kan er ook nog wel bij?

'Ja hoor, ik leef tenslotte zeven dagen per week. Die winkel ben ik een jaar of acht geleden begonnen, met het idee dat ik vanaf mijn zestigste alléén nog dat wil doen.'

Is er een grote markt voor?

'Ja, fantastisch. Er is nu spul onderweg naar Hongkong, Boston, Utah en - Johannesburg.'

Naast wie zou je graag in het vliegtuig willen zitten op een lange vliegreis en waarom?

'Iemand die niet meer leeft: Cornelis Lely. Hij was staatsman, minister van - Sociale Zaken, Infrastructuur, etc. Hij verstond het vak om werkgelegenheid te creëren. De biografie over hem heet *Verover mij dat land*. Geweldig. Hij diende meerdere publieke doelen tegelijk: water, veiligheid en werkgelegenheid. De meeste mensen kennen hem van de Deltawerken, maar hij creëerde ook een enorme werkgelegenheid: honderdduizenden mensen kreeg hij aan het werk in de polders.'

Wat kunnen we van hem leren?

'Dat de tijden blijven veranderen en je daarom als overheid ver vooruit moet denken en daarnaar blijven handelen. We zouden heel veel mensen de Oostvaardersplassen in kunnen sturen om ze met een schop droog te leggen. Zo ging dat toen. Maar tegenwoordig doe je dat met drie graafmachines in een week. En bovendien, wie kan er nog met een schop werken tegenwoordig?'