



Hans Biesheuvel (MKB-Nederland) en Tatjana Sormaz (Jong MKB-Nederland)

Elke jonge ondernemer verdient een coach

Hans Biesheuvel en Tatjana Sormaz: 'Het is moeilijk om op dit moment een krediet van de bank te krijgen'

Het midden- en kleinbedrijf blijft ondanks de crisis optimistisch. Want mkb'ers zijn flexibel en geven niet snel op. Toch zijn er zaken die anders moeten. Hans Biesheuvel en Tatjana Sormaz, voorzitters van MKB-Nederland en Jong MKB-Nederland, over kredietverlening, het tekort aan technisch opgeleide mensen en begeleiding van startende ondernemers.

TEKST Loek Kusiak **FOTO** Dirk Hol

Nee, pessimisme onder ondernemers in deze economisch moeilijke tijden bespeurt hij opvallend weinig. 'Ik ben juist positief verrast door de ondernemerszin en het vertrouwen in de toekomst', zegt Hans Biesheuvel, voorzitter van MKB-Nederland. 'De crisis van 2008 hebben we ook goed overleefd. Kleine en middelgrote bedrijven spelen makkelijk in op veranderend consumentengedrag. Maar de onzekerheid over de euro moet natuurlijk snel weg.'

Hans Biesheuvel was vele jaren directeur van een technische groothandel. Hij bracht een nieuw soort verfkwasd op de markt, waarmee hij grote concurrenten verbaasd achter zich liet. 'Innovatie bepaalt nog steeds de agenda van ondernemers, zo heb ik bij werkbezoeken vastgesteld. Onlangs las ik over een ondernemer die zojuist een paar grote machines had gekocht. Nu de rente laag staat, vond hij dit hét moment om te investeren. Maar we zien natuurlijk ook dat de detailhandel en de bouw momenteel door een dal gaan.'

Dat laatste geldt ook voor veel jonge ondernemers die net een bedrijf zijn gestart. 'Ze werken als zzp'er of hebben enkele medewerkers in dienst, en zien hoe opdrachten wegvallen en het bankkrediet opdroogt', vertelt Tatjana Sormaz, voorzitter van Jong MKB-Nederland, de netwerkorganisatie die via regionale afdelingen open staat voor bedrijven tot zeven jaar oud.

De aanhang van Jong MKB-Nederland zit vooral in de creatieve industrie, ict, consultancy en advocatuur. Sormaz is zelf eigenaar van een communicatie-crossmediabureau. 'Onze achterban is een nieuwe generatie ondernemers met als belangrijkste motto: doen wat je het liefst doet. Groeien als ondernemer is een leerproces. Als het minder gaat, blijven velen toch uitstralen dat er niks aan de hand is. Op een echte economische crisis zoals we nu doormaken, moet je snel anticiperen. Lukt je dat niet, dan is een faillissement onafwendbaar. In mei 2011 was het uitbetalen van het vakantiegeld de nekslag voor veel jonge bedrijfjes.'

Jong MKB-Nederland heeft minister De Jager (Financiën) onlangs een manifest aangeboden met mogelijke verbeteringen in regelgeving, belastingen en kredietverlening. 'Na een faillissement ga je hier als jonge ondernemer door een diep dal', zegt Sormaz. 'Je bent gebrandmerkt. In Amerika kun je ook na drie faillissementen nog oprabbelen.' Eind 2011 heeft MKB-Nederland met minister Verhagen (Economische Zaken) en drie grote banken afspraken gemaakt om de kredietverlening te verbeteren. Daar is Biesheuvel heel gelukkig mee. 'Ook komt er een klachtenregeling voor mkb'ers die vinden dat hun aanvraag ten onrechte is afgewezen. De bank moet weer een partner van de ondernemer worden.'

Met een technisch vak valt een fantastische boterham te verdienen

Startende ondernemers met een goed doortimmerd ondernemersplan kunnen ook terecht bij Qredits van de Stichting Microkrediet in Nederland. Qredits verstrekt leningen tot 35.000 euro en zorgt voor coaching. Sormaz: 'Een paar duizend euro om een eenmanszaak op gang te brengen, is voor banken te weinig om rendabel te financieren en wordt daarom afgewezen. Met Qredits hoop ik op een omslag.'

Jonge, onervaren ondernemers hebben coaching nodig, vindt Biesheuvel, die zelf ook als coach fungeert. 'Ik zou willen dat meer ondernemers dit doen. Hun kennis en ervaring kunnen net het verschil maken of die jonge ondernemer het redt of niet.' Sormaz: 'Klopt. Coaching moet in het ondernemersvak net zo normaal worden als in de sport. Coaching geeft sturing, haalt de ruis uit je hoofd.'

Oud versus jong

Werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigen de belangen van al hun leden. Maar de belangen van jongeren worden vooral behartigd door de jongerenorganisaties. Een serie over de overeenkomsten en verschillen tussen de generatie en hoe jong en oud elkaar inspireren. Deel 6 (slot): MKB-Nederland en Jong MKB-Nederland.

Groene Deal

Trots is Biesheuvel op de Groene Groei Deal, een verbond van natuur- en milieuorganisaties, overheid en ondernemingen om duurzame innovaties te bevorderen. 'MKB-Nederland heeft afgesproken dat we dit jaar met vijfhonderd bedrijven 20 procent energiebesparing gaan realiseren. Duurzaamheid moet als iets normaal in de bedrijfsvoering worden verankerd.'

Zorgen heeft hij over de vergrijzing van de arbeidsmarkt en de tanende belangstelling voor technische vakken. 'Het aantal leerlingen in het technisch vmbo en mbo daalt dramatisch. In 2014 zal er al een tekort zijn van bijna 40.000 vakmensen. Het mkb is sterk afhankelijk van technisch vakmanschap. We hebben de politiek gevraagd het technisch onderwijs beter te laten aansluiten op de behoeften van het bedrijfsleven. Met een technisch beroep valt een fantastische boterham te verdienen. Tegelijk moeten we met loopbaanontwikkeling ervoor zorgen dat de oudere generatie fit de finish haalt en ook kennis aan jongeren overdraagt.'

Vanwege de vergrijzing moeten oudere werknemers langer doorwerken. Jonge, goed opgeleide werknemers hechten veel belang aan een goede balans tussen werk en privéleven. Biesheuvel: 'Niet baanzekerheid, maar werkzekerheid is de trend voor de toekomst. De vraag hoe we de komende vijftien jaar de arbeidsmarkt flexibel vormgeven, is een ongehooflijk belangrijk punt op de agenda voor het sociaal overleg.' 'Voor een startende ondernemer', zegt Sormaz, 'is het een pre als de onderneming zich kan ontwikkelen met flexibele contracten. Maar naast die flexibele schil heb je ook de continuïteit van ervaren personeel nodig. Als een medewerker zich wil ontplooiën door naast een halve vaste baan een eigen bedrijf te beginnen, kun je dat contractueel vastleggen. De creatieve dialoog tussen medewerker en werkgever is de arbeidsrelatie van de toekomst.' ■