

# Deze ondernemer nam iemand in dienst die midden in een burn-out zat

**In het betaald voetbal wordt toch ook weleens iemand aangekocht met een blessure? Dat deed ondernemer Benno Schildkamp ook: hij nam iemand in dienst met een burn-out.**

Marloe van der Schrier 25-12-17, 10:00  
Laatste update: 25-12-17, 19:10



„Ik erger me eraan dat het niet altijd gemakkelijk wordt gemaakt om goed met mensen om te gaan. Ik vind het niet wereldschokkend om iemand aan te nemen met een burn-out, maar heel normaal”, aldus Benno Schildkamp, die tussen het inpakken van de kerstmaaltijden door even tijd vrij kan maken. Hij is directeur bij Food Connect in Almelo en hoewel het al wat jaren geleden is, vertelt hij zijn verhaal regelmatig op lezingen. Dat wordt nog weleens opgepikt: laatst nog door ondernemerswebsite Sprout en nu opnieuw.

## Beloofd is beloofd

„Ons bedrijf groeide”, blikt hij terug. „We hadden iemand nodig en kenden een kandidaat met de juiste ervaring en kennis. Hij wachtte op een sociaal plan bij zijn toenmalige werkgever. In de overbruggingsperiode van september tot januari huurden wij hem van zijn vorige baas, daarna zou hij een contract bij ons krijgen. Dat beviel goed, hij had er zin in, maar in november stortte hij in. Een burn-out.” In het vacuüm dat toen ontstond, kon niemand officieel iets voor de man betekenen. Zijn oude werkgever had niets meer met hem van doen en



## **Zo gaat dat hier: een man een man, een woord een woord. Als je iets belooft, moet je het nakomen.**

-Benno Schildkamp

bij Food Connect had hij nog geen officieel contract. „Ik heb gevraagd hoe lang hij nog ziek was – zo’n zes maanden - en hem alsnog in dienst genomen. Zo gaat dat hier: een man een man, een woord een woord. Als je iets belooft, moet je het nakomen. Zo gingen we met z’n allen met een goed gevoel de kerstdagen in”, aldus Schildkamp.

### **Arbodienst**

„Toen we hem begin januari aanmeldden en tegelijkertijd invulden dat hij ziek was, werd ik meteen gebeld dat we een fout hadden gemaakt”, verzucht Schildkamp. „De vorige arbodienst laat hem stikken, de nieuwe wil hem niet verzekeren. Ze vroegen me: ‘U kunt een brandend huis toch ook niet verzekeren?’ Ik zei: ‘De vrijwillige Twentse brandweer heeft het vuur al lang onder controle’. We hebben toen zelf een re-integratie-plan gemaakt.” En dat lukte Schildkamp en zijn collega’s. „Na een week of twintig was hij helemaal hersteld. Puur doordat we hem als mens hebben behandeld. Hij werkt hier nog steeds met veel plezier.”

Dat wordt beaamd door de man zelf (die niet met zijn naam genoemd wil worden): „Het was voor mij een stimulans om weer aan het werk te gaan en terug te komen in het arbeidsproces”, vertelt hij. „Dankzij de inspanningen hier, wist ik dat ik niet tussen wal en schip zou belanden en zeker was van een inkomen. Ik hoop dat andere bedrijven hier een voorbeeld aan kunnen nemen. Wat is ziek zijn nou eigenlijk? Mensen moeten een kans krijgen.”

### **Omslag mogelijk**

Schildkamp frustreert het dat iets wat hij normaal vindt, mensen helpen, soms zo ingewikkeld is. „Een omslag is alleen mogelijk als degene die aan de knopjes draait meer vrijheden krijgt om in de materie te duiken en maatwerk te leveren. Ondernemers moeten problemen oplossen en nieuwe kansen zien, maar logge, bureaucratische instanties blijven star naar de regels kijken. Daarmee win je de slag niet.” Daar komt wel een financieel plaatje bij kijken, geeft hij toe. Maar dat weerlegt hij meteen: „Als je niet sociaal met je mensen om gaat, is het pas echt kapitaalvernietiging van de reinste orde.”

