



“Mijn ervaring zorgt voor meerwaarde”

De Vergrijzing (deel 8): uitvoerder Kees Poldervaart is belangrijk voor zijn werkgever

Nederland vergrijst, maar vergrijst de cumelasector ook? En hoe gaan bedrijven en werknemers daarmee om, zeker als ze straks langer moeten doorwerken? Vandaar deze serie: De vergrijzing. In deze achtste aflevering Kees Poldervaart (64) aan het woord, uitvoerder bij Dick Klok Cultuurtechniek in Heenvliet. Door zijn kennis en ervaring heeft hij een meerwaarde voor het bedrijf.

Hij heeft zijn eigen kantoor op het terrein aan de Drieëndijk in Heenvliet. Vanuit hier stuurt Kees Poldervaart zijn medewerkers in de groenvoorziening aan, maar vaker is hij onderweg. Naar opdrachtgevers, naar nieuw werk. “Uitvoerder zijn is een mooie baan. Je hebt veel contact met mensen, komt op heel verschillende plekken en houdt daarom contact met het buitengebeuren. Maar als het druk is, zie je mij ook nog gerust op een machine de sportvelden maaien.”

Op zeventienjarige leeftijd begon hij in de groenvoorziening. Hij had de tuinbouwschool gedaan, maar het hovenierswerk trok toch meer. Hij deed een hoveniersopleiding, ging aan het werk en begon vrijwel meteen met aanvullende cursussen. “Je wilt toch verder komen dan alleen met die schoffel in je hand staan”, zegt hij. “Dat heeft er bij mij altijd al ingezet. Ik deed avondcursussen, haalde mijn Vakbekwaamheid Hovenier en heb zelfs mijn middenstandsdiploma.”

Dat leidde tot meer kennis, meer ervaring en dus meer salaris. Uiteindelijk had hij zelfs aandelen in het bedrijf, waar hij uiteindelijk 34 jaar heeft gewerkt. “Ik had daar een aardig salaris, maar zoals het vroeger ging: naar de cao werd nauwelijks gekeken. Overuren waren all-in. Als je als medewerker meer wilde, moest je daar zelf achteraan. Het uitgangspunt van mijn werkgever was: wat kan ik verdienen aan die man? Daar werd je salaris op gebaseerd.”

Nu, bij zijn huidige opdrachtgever, gaat dat anders (zie kader). “Ik ben voor dit bedrijf misschien een dure kracht in de functie van uitvoerder, maar ik bracht ook kennis mee. Toen ik twaalf jaar geleden bij Dick Klok aanklopte, kwam ik op het juiste moment. Hij wilde uitbreiden met het loonbedrijf richting groenvoorziening, maar miste de kennis. Ik had die kennis en ervaring en nam diverse klanten mee. Hoewel dat dus niet meteen in geld is uit te drukken, had ik wel meerwaarde voor het bedrijf. Nu stijgt mijn salaris gewoon met de loonstijgingen mee.”

Bepaalde personen, bepaalde machines

Als uitvoerder stuurt hij zo’n acht tot tien mensen aan. Daarbij stemt hij de capaciteiten van zijn medewerkers af op de inhoud van het werk om de kosten zo laag mogelijk te houden. “Onderhoud en renovatie van sportvelden zijn specialistische klussen. Dat zit vooral in de bediening en afstelling van de machine. Welke rijsnelheid moet je aanhouden, welke diepte moet je instellen? Dat moet allemaal juist zijn, wil je goed resultaat behalen. Daar zet ik dus mijn vaste mensen op. Zij weten hoe het moet, weten waar ze moeten zijn, kennen de grondsoort, kennen de situatie en hebben goed contact met de opdrachtgever. Deze mensen zijn wel duurder dan losse krachten, maar ik weet dat ze kwaliteit leveren. Losse krachten zet ik in op werk dat gemakkelijk over is te brengen, denk aan handarbeid. Als ik aan een losse kracht moet gaan uitleggen hoe het werkt, waar hij moet zijn, et cetera, dan wordt hij vanzelf duurder, want dat gaat ten koste van mijn tijd. Ik zet dus bepaalde personen op bepaalde machines op een bepaald werk.”

Door zijn ervaring wordt hij regelmatig gebruikt als vraagbaak. “Ik maak jongens wegwijs of ik stuur jonge aanwas met één van de jongens mee. Alleen op school leer je het niet. Dus een leermeester, om het zomaar te noemen, is een aanwinst voor een bedrijf.”

In april is hij 64 geworden en wilde eigenlijk toen al met pensioen. “Ik werk vanaf mijn zeventiende, dus ik vond het eigenlijk wel mooi geweest. Ik heb een vrijstaand huis met een lap grond en een moestuin, waar ik me ook erg kan vermaken. Maar toen we gingen uitrekenen hoeveel ik maandelijks zou overhouden als ik een jaar eerder met pensioen ging, was dat bedroevend laag. Ik heb er nu voor gekozen om gebruik te maken van de seniorenregeling. Ik werk nu tachtig procent en krijg negentig procent uitbetaald. Dat bevalt. Ik kan nu alvast wat wennen aan één dag in de week niet werken. Volgend jaar kan ik dan echt met pensioen.”

Tekst en foto: Marjolein van Woerkom

“Tactisch omgaan met personeelskosten”

Personeelszaken Dick Klok Cultuurtechniek

“Kees was onze eerste uitvoerder toen hij twaalf jaar geleden in dienst kwam”, vertelt Linda Klok-van der Wel, verantwoordelijk voor personeelszaken bij Dick Klok Cultuurtechniek. “Door hem hadden we voor het eerst de kostenpost ‘overheadkosten’. Hij bracht zogenoemd ‘niks’ op. Dat was voor ons een afweging, maar we zagen in hem ook een grote meerwaarde. Wij wilden richting het grote groen en hij had die specialisatie. Hij bracht kennis en klanten mee. Gezien het feit dat hij rijk is in expertise en gezien het werk dat hij de afgelopen jaren voor ons heeft binnengehaald, kunnen we die overheadkosten zeker verantwoorden.”

Wat betreft personeelszaken waren 2010 en 2011 roerige jaren. Aannemersbedrijf P. Vis BV werd op 1 januari 2010 overgenomen en het personeel kwam onder dezelfde voorwaarden mee. “Vis had hogere loonkosten. Het personeelsbestand bestond voornamelijk uit oudere werknemers en het bedrijf had duurdere verzekeringen. Bij ons lagen de gemiddelde loonkosten veel lager. Het verschil zat hem in de hiërarchie. Vis werkte ook met voormannen. Bij ons is iedereen algemeen medewerker en ze groeien met het bedrijf mee. Wel hebben we met Vis een berg aan ervaring in huis gehaald.”

Bij Dick Klok Cultuurtechniek worden de medewerkers beoordeeld op wat ze waard zijn. Dat is een uitdaging, geeft ze toe. “We kijken naar de opleiding en de cao, maar ook naar de inzet die ze tonen. Meer inzet betekent meer verdienen. We geven niet klakkeloos een salarisverhoging weg, want als er één komt, komen ze allemaal en ook wij willen in deze economische crisis het hoofd boven water houden. Ook werken we met Wajongers. Voor ons betekent dat minder loonkosten, maar ze kosten ook meer tijd. Daarom hebben we nu twee leermeesters die ze mee op sleeptouw kunnen nemen. Daardoor krijgen die leermeesters voor ons ook een extra waarde.”

Niet alles wordt dan ook beloond met geld, stelt ze. “We willen een goede werkgever zijn, maar dat betekent niet altijd de hoogste salarissen. Als medewerkers een keer een kraantje willen lenen voor hun achtertuin, vinden we dat prima. Als wij ze vragen langer door te werken, kunnen ze aanschuiven met eten. Overuren gaan gedeeltelijk als tijd voor tijd. In tijden van crisis moet je tactisch met je loonkosten omgaan, want duur personeel wordt alleen maar duurder.”



▲ Maikel Cath (links) en de trainers Reinier van der Meent en Gert Ploeg voor de machine met de sticker voor de Eco Operator Training.