

Blijven boeien en binden

De vergrijzing (deel 9): hoe houd je personeel zo lang mogelijk vast?

Nederland vergrijst, maar vergrijst de cumelasector ook? En hoe gaan bedrijven en werknemers daarmee om, zeker als ze straks langer moeten doorwerken: Daarom deze serie: De vergrijzing. In deze negende aflevering het antwoord op de vraag: hoe slaag je erin als werkgever je personeel zo lang mogelijk op het bedrijf te houden en wat betekent langer doorwerken tot 67 jaar voor de werkgever? Vier cumelabedrijven geven hun eigen kijk hierop.

Tekst en foto's: **Marjolein van Woerkom**

“Afwisseling maakt het werk aantrekkelijk”

**Herbert Hofmeijer, mede-eigenaar van loonwerk- en grondverzetbedrijf Blom-Hofmeijer uit Voorst
(25 medewerkers vast in dienst)**

“De sfeer op het bedrijf en dat medewerkers plezier hebben in het werk, daar draait het om. Ook dien je als werkgever je mensen in hun waarde te laten. Daardoor voelen ze zich welkom binnen het bedrijf. We hebben een aantal mensen die hier op hun zestiende, zeventiende of achttiende zijn binnengestroomd en nog steeds aan het werk zijn. Ze groeien mee met het bedrijf. Als mensen zich thuis voelen op het werk straalt dat ook uit naar de kwaliteit van de dienstverlening.

Wij hebben hier een no-nonsense houding van aanpakken. Is het druk en zijn ze klaar met de werkzaamheden op de kraan? Dan gaan ze gerust nog een paar uur met de trekker en meststrooier op pad. Die brede inzetbaarheid is erg belangrijk en gelukkig kunnen we als bedrijf die mogelijkheid ook bieden. Behalve dat we daardoor het werk samen kunnen klaren, betekent het werk ook afwisseling voor de medewerkers en daardoor is het dus aantrekkelijk.

Ik vind het belangrijk om personeel vast te houden. Sommigen hebben in de loop van hun werkend leven zoveel ervaring opgebouwd, die wil je niet meer kwijt. Ouderen nemen vaak jongeren op sleeptouw. Ervaring betaalt zich dus terug. Het onderhoud van sportvelden en de aanleg van pitch & puttbanen zijn voorbeelden van heel specialistisch werk. De opdrachtgever vraagt dan ook vaak naar een oudere werknemer vanwege zijn ervaring. Vaak sturen we dan ook een jongere knaap mee, zodat hij kan leren. De ervaring wordt op die manier doorgegeven.

Dat er straks langer moet worden doorgewerkt, zie ik niet als een probleem. Misschien dat sommigen op hun 66e minder lichamelijk en geestelijk belastend werk vragen, maar dat is logisch. Als werkgever kunnen we daarop inspringen door aangepast werk aan te bieden. Mijn vader is 83 jaar en ook hij is nog dagelijks op het bedrijf te vinden.”

“Ervaring weten we op waarde in te schatten”

Tonnie Schoneveld, eigenaar van firma Schoneveld uit Harfsen (zes medewerkers)

“Het is iets van oudsher dat mensen niet bij ons weggaan. Waarom zou je ergens weggaan als je het naar je zin hebt? Ik denk dat het vooral komt door onze werksfeer. Het is gezellig en we hebben een klein clubje. Het is hoe en wie we zijn. Alles gaat in overleg en de medewerkers hebben veel verantwoordelijkheid. Ze hebben allemaal redelijk wat ervaring en dat weten we op waarde te schatten. Als ik een klus heb, weet ik wie daar het best bij past en weet ik dat het dan ook goed komt. Daar hoeft ik dan niet nogmaals naar om te kijken. Daarnaast is er de betrokkenheid. Voor het werk doen we al-

tijd een bakje koffie en zo spreek je elkaar ook nog eens buiten het werk. Doordat je je in je medewerkers interesseert, creëer je betrokkenheid.

We hebben ooit een groter loonbedrijf gehad. Toen we in 1971 25 jaar bestonden, hadden we 25 man in dienst. Daar zijn we in gekrompen. Ten eerste omdat ik, als het nog groter zou worden, het niet alleen af zou kunnen en de top zou moeten verzwaren. Daarnaast betekent meer personeel meer zorgen. We zitten nu al jaren op zo'n zes tot acht medewerkers en daarmee valt voldoende winst te behalen.

Wat wel zorgen baart, is de gemiddelde leeftijd van het personeel, die net onder de 50 jaar ligt. Ik vrees niet voor de machinisten, maar ik heb toch regelmatig zo'n twee tot drie man in het bestratingswerk zitten. Dat is fysiek pittig werk. Dat houd je niet tot je 67e vol. Jonge aanwas is daarom belangrijk, al is dat op een klein bedrijf lastig, omdat we niet zo veel plek over hebben.

Ik wil wel weer aan de gang met stagelopers. Ze zijn nodig wil je je bedrijf ook op de langere termijn blijven voortzetten. Iedereen wordt ouder en fris bloed is daarom goed.”

“Als werkgever moet je dingen kunnen signaleren”

Wim Roodenburg, eigenaar van Loonbedrijf Roodenburg uit Weteringbrug (achttien man vast in dienst)

“Voor de continuïteit en de kwaliteit die je als bedrijf wilt leveren, is het belangrijk om je medewerkers vast te houden op het bedrijf. Dat lukt bij ons goed. Sommigen zijn hier ooit begonnen met zaterdags de schuur uitvegen en draaien nu fulltime mee. Het begint al tijdens de sollicitatie. Dan probeer je een inschatting te maken of die persoon bij het bedrijf past. Ook nodigen we jongens vaak uit om een weekje te komen meedraaien. Dan kunnen zij bepalen of ze het werk wat vinden en wij kunnen hen beter beoordelen.

Het belangrijkste is, als het gaat om binding, dat je als werkgever dingen kunt signaleren. Je moet kunnen zien als er wat mis is op de werkvloer. Omdat we een familiebedrijf zijn en er veel familieleden in het bedrijf werken, hebben we enkele jaren geleden een profielschets laten maken per familielid. Aan de hand daarvan zijn we cursussen gaan volgen op persoonlijk vlak. Door die cursussen zijn we ook onze medewerkers anders gaan benaderen. We zijn beter in staat de sfeer te proeven en zo nodig bij te sturen. Dat gaat bij ons heel open. Door het

bespreekbaar te maken, lossen problemen zich gemakkelijker op. Dat komt de werksfeer ten goede en mensen hebben het beter naar hun zin in het bedrijf. De banden zijn zelfs zo verweven dat werknemers bij elkaar op verjaardagen komen.

Wat ook zorgt voor binding en als zeer positief wordt ervaren, is het geven van verantwoordelijkheden. Ook werknemers kunnen een bestek lezen. Daarnaast scheelt het dat wij veel afwisselend werk hebben, zodat we onze medewerkers een veelzijdige baan kunnen bieden, van onkruid spuiten tot golfbanen aanleggen en bieten rooien.

Doorwerken tot 67 jaar wordt denk ik in ons bedrijf dan ook geen probleem. Sommigen rennen nog op die leeftijd, anderen hebben een wat lager tempo. Werk vinden dat bij hun capaciteiten past, zal door die veelzijdigheid wel lukken.”



“We hebben heel korte lijntjes”

Jan Schoot Uiterkamp, directeur van loon- en grondverzetbedrijf Baks uit Borculo (25 medewerkers)

“Investeren en interesseren, dat is ons uitgangspunt als het gaat om personeel. We hebben hier een bedrijfscultuur waarin iedereen bereid is om iets voor elkaar te doen. We zijn een team en hebben daardoor niet veel verloop. Personeel vast houden op het bedrijf begint al bij de sollicitatie. Daar kijken we kritisch naar. Past hij in de groep?

Betrokkenheid en interesse tonen, zorgen ervoor dat je mensen aan je bindt. Niks wordt hier van bovenaf opgelegd. Wij willen geld verdienen voor de aandeelhouders, maar het maakt mij niet uit met wat voor kleur trekker dat gebeurt. Daar hebben de medewerkers een belangrijke stem in. Zij moeten ermee werken. Daarnaast vind ik persoonlijke aandacht erg belangrijk. Alles is hier bespreekbaar. Is er een probleem, dan wordt er over gepraat. We hebben heel korte lijntjes. Als directeur vind ik dat ik bereikbaar moet zijn voor de mensen. We doen het nu eenmaal samen en als je team goed opereert, gaat het werk vanzelf.

Behalve interesseren, investeren we ook in het personeel. We vinden

groei van onderaf erg belangrijk en zorgen er dan ook voor dat jongeren een goede begeleiding krijgen. Daarnaast investeren we in het huidige personeel door allerlei (verplichte) cursussen aan te bieden en ze de mogelijkheid te bieden om door te groeien. Dat willen we uitstralen: bij Baks krijg je kansen om te leren en door te groeien.

Dat is trouwens in de toekomst zeer belangrijk. Iedereen moet langer doorwerken. Ik ben ervan overtuigd dat hoe breder je opgeleid bent, hoe langer je bij een bedrijf kunt werken. Met alleen trekker rijden wordt het wat magertjes op je zestigste. Ik denk dat daar ook de uitdaging ligt voor de loonwerksector: ongeschoolde mensen aan het werk houden. Als bedrijf moet je daarop inspelen door gedurende het werkend leven scholing en opleiding aan te bieden. De werkgever en de oudere werknemer moeten toch die extra tijd samen door.”

