

SECTORPROJECT #KENNISKRACHT:

Aan de slag met inzetbaarheid

De groep medewerkers van veertig- en vijftigplus binnen de bloembollengroothandel wordt steeds groter. Hoe ga je daar als bedrijf mee om? Wat doe je als zij het werk niet meer volledig aankunnen, hoe zorg je dat hun kennis geborgd en up to date blijft en hoe regel je de broodnodige jonge frisse instroom? Het project #kenniskracht moet ondernemers daarbij helpen.

Tekst: Annemarie van den Hoven
Fotografie: Dick Koning

In het project #kenniskracht buigen vijf bedrijven zich, onder begeleiding van Actor bureau voor sectoradvies en Stigas, over vraagstukken met betrekking tot de inzetbaarheid van oudere medewerkers. Immers, de groep veertig- en vijftigplussers is groeien. Hoe ga je daar mee om? Bloembollenexportbedrijf Moolenaar uit Voorhout is een van de vijf deelnemers aan het project. Het bedrijf kampt op dit moment nog niet met problemen, maar ziet wel de gevolgen van de vergrijzing van het personeel, net als bedrijven in andere sectoren, op zich afkomen. “Daarom doen we mee met dit project”, vertelt financieel directeur Nanne Batenburg. “We willen proactief aan de slag. Ik vind het positief dat de sector dit oppakt en bedrijven een spiegel voorhoudt. Het past ook wel bij ons om op dit onderwerp het voortouw te nemen.” HR-manager Rob Ekkebus voegt daar aan toe: “We merken in de jaarlijkse evaluatiegesprekken met onze mensen dat men nadenkt over de vraag: red ik het tot mijn pensioen en red ik het gezond?”

ANTICIPEREN

Bewustwording zal bij Moolenaar een belangrijke uitkomst zijn van het project #kenniskracht. Batenburg: “Wij verwachten dat wij – en onze medewerkers – ons meer bewust worden van de gevolgen van deze ontwikkelingen en dat we op tijd maatregelen kunnen nemen om de negatieve gevolgen ervan om te buigen. Dat

werkt een stuk prettiger dan problemen pas oplossen als je ermee geconfronteerd wordt.” Als het gaat om het pensioen, is Moolenaar reeds bezig met het creëren van dat bewustzijn. Ekkebus: “Onze mensen kunnen met de app Pensioen Pod zelf uitvinden wat zij te besteden hebben als zij stoppen met werken. Veranderingen in hun inkomsten- en uitgavenpatroon kunnen ze daarin invoeren. Denk aan een hypotheek die afgelost is, een lijfrente die vrijkomt en kinderen die hun studie afronden. In de app zien ze hoe dat uitpakt. De kracht van het project #kenniskracht is dat je niet alleen als bedrijf verder komt, maar dat bedrijven in de bloembollengroothandel ook van elkaar gaan leren.”

FLEXIBELER

Verschillende kenmerken van het bedrijf zijn bij Moolenaar van belang bij het nadenken over de duurzame inzetbaarheid van personeel. Batenburg: “Als iemand met pensioen gaat, betekent dat niet dat je per definitie een nieuwe medewerker aanneemt. We blijven automatiseren en ook robotisering wordt steeds belangrijker. Je moet dus altijd kritisch kijken naar wat echt nodig is. Een ander aandachtspunt is dat we een beperkt aantal ondersteunende functies minder flexibel hebben ingericht dan de productiefuncties, terwijl een deel van die ondersteuning heel dicht tegen de productie aanhangt. Deze mensen hebben het een deel van het jaar heel druk en de rest van het jaar weinig te doen. We kijken nu hoe we hen een tweede taak op een andere afdeling kunnen geven en nieuwe ondersteunende functies gaan we flexibeler inrichten.”

#kenniskracht, initiatief van Anthos en werknemersorganisaties

Vijf bedrijven krijgen binnen het project #kenniskracht de mogelijkheid om, onder begeleiding van twee ervaren adviseurs, actief aan de slag te gaan met de inzetbaarheid van de vaste en flexibele medewerkers in hun bedrijf. Zij gaan op zoek naar de juiste route. Die begint met het in kaart brengen van de huidige situatie. Daarna worden de volgende stappen voor het bedrijf en de medewerkers bepaald. Die stappen lopen uiteen. Het kan gaan om de inzet van vitaliteitsscans, de invoering van een seniorenregeling, scholing en/of het opstellen van een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie. De kosten van deze activiteiten worden gefinancierd uit het fonds Colland Arbeidsmarkt. De kennis die deze vijf bedrijven opdoen, wordt gedeeld met de sector, zodat ook andere bedrijven nieuwe handvatten krijgen om met deze problematiek aan de slag te gaan. #kenniskracht is een initiatief van Anthos, FNV en CNV Vakmensen.



Rob Ekkebus (links) en Nanne Batenburg: ‘Het past wel bij ons om op dit onderwerp het voortouw te nemen’

.....
‘Als iemand met pensioen gaat, betekent dat niet dat je per definitie een nieuwe medewerker aanneemt. We blijven automatiseren en ook robotisering wordt steeds belangrijker’
.....

De intake voor het project #kenniskracht is inmiddels achter de rug. Volgens Ekkebus was dat een open en prettig gesprek, waarin visies en standpunten zijn uitgewisseld. “Wij hadden zelf al ideeën over hoe we met dit onderwerp aan de slag wilden en de adviseurs van Actor en Stigas kwamen ook met suggesties en ideeën.” Batenburg vult aan: “Het was voor een groot deel een bevestiging van wat we zelf al wel wisten. Voordeel van het project is dat we er nu concreet mee aan de slag gaan.”

DRAAGVLAK NODIG

Nu de plannen op papier staan, zal binnenkort besloten worden welke acties precies ondernomen worden. Om het project te laten slagen, is er volgens Ekkebus vooral draagvlak nodig. “Bij de directie en bij het personeel. En geld en middelen zijn natuurlijk onmisbaar. We overwegen bijvoorbeeld om onze mensen een preventief medisch onderzoek (PMO) aan te bieden. Dan is het zaak om uit te zoeken wat de ziektekostenverzekeraar daaraan kan bijdragen. En als het doorgaat, moeten we onze medewerkers goed voorlichten over wat zo’n onderzoek inhoudt en dat de privacy van medische gegevens gewaarborgd is.” Batenburg: “De vraag is nu: hoe gaan we het uitrollen, monitoren en waar nodig bijsturen?”