

‘Inzetbaarheid gezamenlijk onderwerp’

De groep medewerkers van 40- en 50-plus binnen de bloembollengroothandel wordt steeds groter. Hoe ga je daar als bedrijf mee om? Wat doe je als een medewerker het werk niet meer volledig aankan, hoe behoud je de kennis, hoe zorg je dat die up-to-date blijft en hoe regel je de jonge instroom? De Jong Lelies is een van de deelnemers in het project #kenniskracht.

Tekst: Annemarie van den Hoven | Beeld: De Jong Lelies

#kenniskracht

Zes bedrijven krijgen de mogelijkheid om, onder begeleiding van twee ervaren adviseurs van Actor bureau voor sectoradvies en Stigas, actief aan de slag te gaan met de inzetbaarheid van de medewerkers in het bedrijf. Zij gaan op zoek naar de juiste route hiervoor. Die begint met het in kaart brengen van de huidige situatie. Daarna worden de vervolgstappen voor het bedrijf en de medewerkers bepaald. Denk dan bijvoorbeeld aan de inzet van vitaliteitsscans, mogelijkheden voor minder werken, scholing en/of het opstellen van een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie en de invoering van inzetbaarheidsgesprekken. Het gaat om instrumenten die het bedrijf en de medewerkers verder helpen. De pilot wordt gefinancierd uit het fonds Colland Arbeidsmarkt. De kennis die deze zes bedrijven opdoen, wordt gedeeld met de sector, zodat ook andere bedrijven nieuwe handvatten krijgen om met deze problematiek aan de slag te gaan. De deelnemende pilotbedrijven zijn De Jong Lelies, Moolenaar, De Ree Holland, JUB Holland, Onings en C.S. Weijers. #kenniskracht is een initiatief van Anthos, FNV Agrarisch Groen en CNV Vakmensen.



“We doen al veel, maar misten toch net even dat duwtje in de rug om planmatig met dit onderwerp aan de slag te gaan”, vertelt Remco van der Kooij. Hij is algemeen manager bij De Jong Lelies, een van de zes deelnemende bedrijven aan het project #kenniskracht (zie kader). “Deze pilot heeft ons daar echt bij geholpen.”

De Jong Lelies heeft 25 vaste medewerkers fulltime in dienst. De helft is ouder dan 50. Van der Kooij: “Je bent blij dat mensen lang bij je blijven werken, want je hebt een enorme schat aan kennis en ervaring in huis. Tegelijkertijd is het een leeftijds categorie waarop men fysiek wat achteruit kan gaan. Als werkgever moet je daar rekening mee houden.” Simon Kooiman, allround schuurmedewerker, net 25 jaar in dienst, vult aan: “De aanwezige kennis zal op een gegeven moment toch overgedragen moeten worden aan een volgende generatie.”

MINDER WERKEN

Van der Kooij: “In het kader van #kenniskracht hebben we allereerst een voorlichtingsbijeenkomst over de pensioenregeling en de komende seniorenregeling georganiseerd. Wat houdt die regeling straks in en wat betekent het voor je pensioenopbouw bij BPL als je gedeeltelijk eerder stopt met werken? Daarna was er een drijfversessie. Daarin stond de vraag centraal ‘Waar kom jij elke werkdag je bed voor uit?’ Ook werd aandacht besteed aan gezondheid, ontwikkeling en motivatie. Doel was onze medewerkers beter zicht te laten krijgen op hun motivatie en gedrag, waar dat vandaan komt en welke mogelijkheden er zijn om dit eventueel te veranderen. Allemaal in relatie tot de vraag: hoe blijf je vitaal, wat kun je zelf doen en waarbij heb je de hulp van je leidinggevende nodig?”

MET ELKAAR IN GESPREK

Het doel van deze pilot voor De Jong Lelies was inzetbaarheid tot een gezamenlijk onderwerp te maken, zodat mensen op de werkvloer erover met elkaar in gesprek raken en elkaar ook op zaken gaan aanspreken. Volgens Kooiman werkt dat. “Het was een nuttige bijeenkomst, absoluut. Aan het eind van de workshop hebben we met elkaar op posters onze tips, ambities en dromen ingevuld. Ik heb toen een wip getekend met aan de ene kant het bedrijf en aan de andere kant mijzelf als werknemer. Daarbij heb ik aangegeven dat die twee in balans moeten zijn.”



Remco van der Kooij



Simon Kooiman

Van der Kooij: “Die posters hangen nu in het bedrijf. Ze herinneren ons eraan wat we met zijn allen belangrijk vinden; zo ontstaat een gezamenlijk bewustzijn.”

VOLGENDE STAP

“Tijdens de presentatie van de uitkomsten van de drijfversessie door de adviseurs van Actor en Stigas bleek dat we al veel goed doen en uiteraard ook dat er nog verbeterpunten zijn. Op basis daarvan gaan we nu verder met het ontwikkelen en aanscherpen van onze visie op de inzetbaarheid van medewerkers binnen ons bedrijf, uiteraard samen met onze medewerkers.”

Reacties

Anthos: ‘Maatwerk voor bedrijven’

Alfons Zwetsloot (Anthos): “De vergrijzing, de oudere medewerker die meer hersteltijd nodig heeft, onzekerheid over de vaste flexpool, de wens om meer in te zetten op verandervermogen; op de bedrijven waar we de pilot #kenniskracht uitvoeren wordt het allemaal herkend. De kunst is om tot een aanpak te komen die aansluit bij waar het bedrijf nu staat. Maatwerk dus. Soms doet een bedrijf al best veel, maar mist er een duidelijke structuur. Daardoor is het voor medewerkers niet altijd helder. De vragen die de adviseurs in de pilot dan ook stellen zijn: ‘Waar sta je als bedrijf, waar wil je naartoe en wat doen je nu al als het gaat om de inzetbaarheid van je personeel? Vanuit die positie wordt de verdere koers uitgezet: welke activiteiten kunnen je bedrijf verder helpen?’”

CNV en FNV: ‘Samen een stap verder’

Jaap Bosma (CNV Vakmensen): “De kracht van deze aanpak is dat ook vanuit de individuele medewerkers wordt gewerkt. Zo kom je samen een stap verder.” Sander Martins (FNV Agrarisch Groen): “Welke activiteiten gaan ons verder helpen? Dat is de vraag die elke keer weer moet worden gesteld. Als het goed is, levert dat aan het eind van de pilot een mooie toolbox met een aanpak op, waar de hele branche van kan profiteren.”