



Duurzame inzetbaarheid hoog op verlanglijst ondernemers



Een jaar lang kregen 27 NBBU-leden de kans om kosteloos en met begeleiding te werken aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. “Er zijn veel meters gemaakt”, zegt

Hugo Wijtmans die door de NBBU werd aangetrokken om de ondernemers te coachen.

Teamwork

Rommie Woudstra (derde van links) en haar team namen afgelopen jaar deel aan het traject Duurzame Inzetbaarheid.

Samen met de deelnemende bureaus inventariseerde Wijtmans wat er al gebeurt in hun bedrijven en wat er beter kan op HR-gebied, voor zowel de vaste medewerkers als de flexkrachten. “Na de intakegesprekken konden we vrijwel meteen concluderen dat het voor tachtig procent van de deelnemers zinvol was de focus in eerste instantie op ‘intern’ te zetten. Voor je naar buiten gaat kijken, moet je de blik naar binnen richten. Een paar bureaus deden intern al veel aan HR, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Die zeiden: laten we maar gelijk de stap maken naar onze uitzendkrachten. En dan waren er ook bureaus die voor ‘en/en’ kozen en zowel met de eigen medewerkers als de flexkrachten aan de gang gingen.”

Volgens Wijtmans waren de deelnemende intermediairs en hun mensen stuk voor stuk zeer gemotiveerd. “Het enthousiasme van de ondernemers heeft er voor gezorgd dat we snel veel stappen in de goede richting konden zetten.”

HR niet overal gesneden koek

Hoewel het bij uitzendbureaus, payrollers en andere intermediairs primair draait om mens en arbeid, wil dat volgens Wijtmans niet zeggen dat HR overal gesneden koek is. Integendeel, zegt hij. Aan goede bedoelingen ontbreekt het geenszins, maar op het vlak van duurzaamheid valt in zijn ogen het nodige te verbeteren. “Het type ondernemer dat lid is van de NBBU werkt vanuit passie in het matchen van vraag en aanbod. Intussen groeit hun bedrijf en krijgen ze er personeel bij. Op een bepaald moment ontdekken ze dat ze het intern beter moeten organiseren. Opvallend was dat met name de kleinere ondernemingen

het verbeteren van HR-processen en -methodes hoog op het verlanglijstje hebben staan. Dat is iets waar ik ze goed bij heb kunnen helpen”, constateert hij.



**'Voor je naar
buiten gaat
kijken, moet je
de blik naar
binnen richten'**

Hugo Wijtmans

Direct zichtbaar resultaat

De introductie van 'cyclisch denken en opereren' had volgens Wijtmans direct zichtbaar resultaat. Na gesprekken met het management, vaste medewerkers en in sommige gevallen flexkrachten schreef Wijtmans een adviesrapport. "Met de ondernemers besprak ik vervolgens of dit was wat ze bedoelden en zo ja, dan werd dat vertaald naar praktische interventies. Soms moesten we tussentijds de koers verleggen, omdat het zakelijk anders liep dan verwacht. En het is natuurlijk niet altijd gezegd dat als je ergens aan begint, dat

het dan ook altijd tot aan het eind wordt afgerond. De markt kan veranderen, de vraag ook. Maar dat was ook het mooie aan dit traject: dat ik rechtstreeks kon schakelen met de ondernemer en dat we waar nodig samen snel doelstellingen en ambities konden aanpassen."

Concrete antwoorden

Wijtmans stelde medewerkers vragen als 'wat zijn je kwaliteiten en ontwikkelpunten?', 'welke kennis en vaardigheden heb je nodig in je werk, nu en in de toekomst?', 'waar zitten uitdagingen', 'wat kan je leidinggevende doen om je daarbij te helpen?' en 'zorg je fysiek en mentaal goed voor jezelf?'. De antwoorden waren in de meeste gevallen heel concreet. "Zo was de uitkomst soms dat medewerkers zich graag wilden ontwikkelen in een bepaalde richting. In één geval kwam bijvoorbeeld uit een gesprek tussen medewerker en leidinggevende dat eerstgenoemde meer de kant van acquisitie op wilde. In een POP (Persoonlijk Ontwikkelingsplan) is dat daarna geformaliseerd, door

vast te leggen dat de medewerker trainingen kon volgen om zich in een salesfunctie te bekwamen, alvorens naar buiten te gaan. Bij een ander bureau zijn alle kwaliteiten van het bestaande team op een rijtje gezet in een teamanalyse. Zo kwamen we er samen achter dat er hiaten zaten in de teamsamenstelling. Daar kan rekening mee worden gehouden bij de invulling van vacatures. Er wordt concreet gezocht naar een persoon met een bepaald profiel, waarbij niet uitsluitend gelet wordt op kennis en ervaring, maar ook op wat voor menstype het is. Als je daar al bij de voordeur voor kiest, kun je daar als team later veel plezier van hebben.”



‘Is de flexwerker tevreden, dan is de opdrachtgever dat meestal ook’

Volgens Rommie Woudstra van @Work BV sluit het traject Duurzame Inzetbaarheid goed aan op de bedrijfsfilosofie van haar onderneming. “Het welzijn van onze flexwerkers staat hoog op de agenda.”

@Work BV is onder meer actief in de techniek en de bouw. Woudstra: “Het is dus in ons belang dat we goede vakkrachten aan ons binden. Wanneer de flexwerker tevreden is, is de opdrachtgever dat meestal ook.”

In 2013 werd Woudstra’s bedrijf MKB-uitzendbureau van het jaar. “We hebben relatief weinig verloop en scoren altijd goed op medewerker- en opdrachtgever-tevredenheid. Allemaal indicaties dat je het goed doet, maar het betekent niet dat je vervolgens achterover kunt leunen. Daarom grepen we het aanbod van de NBBU voor professionele ondersteuning op HR-gebied met beide handen aan.”

Het traject Duurzame Inzetbaarheid bracht volgens Woudstra een lawine aan nieuwe ideeën op gang. “Met sommige zaken konden we meteen aan de slag. Denk aan het organiseren van een sportdag en het aanbieden van anti-rookcursussen. Maar het belangrijkste is de blik op de toekomst. We voeren nu bijvoorbeeld frequenter evaluatiegesprekken met onze flexwerkers. Daarin vragen we waar ze nu staan, wat ze willen bereiken en wat ze nú nodig hebben om dat te realiseren. Zeker in de zwaardere beroepen is het goed om af en toe stil te staan bij de toekomst en niet pas als de noodzaak tot verandering een feit is.”

Geen wegwerparbeid

Scholing en bijscholing van flexkrachten zijn bij @Work BV doorlopend onderwerp van gesprek, zegt Woudstra. “Dat was al zo en we gaan er versterkt mee door. We maken volop gebruik van de 25 scholingsvouchers van STOOFF die we krijgen. En als de vouchers op zijn, betalen we zelf. Daarbij proberen we ook onze opdrachtgevers te betrekken.”

Nu het NBBU-traject erop zit, zal @Work onverminderd investeren in duurzame inzetbaarheid, aldus Woudstra. Zij hoopt dat collega-uitzendbureaus het onderwerp evenmin laten liggen. “Dat is belangrijk voor het imago van de hele sector. Het is onterecht dat uitzendwerk bekendstaat als wegwerparbeid.

Daarmee doe je niet alleen de ondernemers tekort, maar ook de uitzendkrachten. Veel flexkrachten zijn mensen die niet vastroesten en openstaan voor verandering. Wij bieden ze de kans langduriger bij een opdrachtgever te blijven en zich in de loop van hun carrière te blijven ontwikkelen.”

Vooruitkijken

Rommie Woudstra:

“Goed om af en toe stil

te staan bij de toekomst en niet pas als de noodzaak tot verandering een feit is.”

Arbeidsmobiliteit

Duurzame inzetbaarheid betekent in de wereld van flex vooral werken aan talentontwikkeling en arbeidsmobiliteit, zegt Piet Meij, hoofd Sociaal Economische Zaken van de NBBU. “Natuurlijk, gezondheid en vitaliteit zijn ook belangrijk, maar de insteek is bij ons net iets anders.” Het draait er volgens hem om medewerkers en flexkrachten aan het werk te krijgen én te houden. De flexbranche, met vaak (reeksen van) kortdurende arbeidsrelaties, heeft daar bij uitstek een verantwoordelijkheid in, vindt Meij.

“De praktijk is evenwel dat veel bureaus concurreren op prijs. De vraag is of dat op termijn een houdbare strategie is. Het matchen zelf wordt in toenemende mate geautomatiseerd. Mijn verwachting is dat partijen die echt investeren in de kwaliteit van arbeid, op den duur de beste kaarten hebben. Enerzijds omdat opdrachtgevers dat van hen verlangen. Anderzijds omdat ze daardoor een aantrekkelijker werkgever zijn, waardoor ze de beste mensen kunnen aantrekken, waar ze commercieel weer van profiteren.”

Intersectoraal scholingsfonds



**‘Investeren
in kwaliteit
van arbeid is
op termijn
rendabeler
dan concurreren
op prijs’**

Piet Meij

Investeren in opleiding en ontwikkeling zal het beeld verbeteren dat soms nog bestaat van flexwerk, denkt Meij. “Je hoort nog te vaak dat flex ‘wegwerparbeid’ is, en dat uitzenders geen energie in hun mensen steken. Maar ook uitzendkrachten kunnen carrière maken. Bij opdrachtgever A kunnen ze de cultuur opsnuiven in een bepaalde branche, bij bedrijf B doen ze de ervaring op die wordt verlangd en bij onderneming C krijgen ze misschien wel een leidinggevende functie.”

Meij is voorstander van de vorming van een intersectoraal scholingsfonds, om mensen te stimuleren zich om te scholen naar werk in een andere sector. “Preventie is beter

dan re-integratie. Dat schilders na hun vijftigste vaak last krijgen van hun schouder is bijvoorbeeld een bekend gegeven. Waarom zou je daar niet op anticiperen? De O+O-fondsen zouden er goed aan doen om mensen preventief om en bij te scholen. Niet per se binnen hun eigen sector, maar misschien wel naar een heel ander beroep. Daarom zie ik veel heil in een nationaal scholingsfonds. Dat zal het in de praktijk makkelijker maken om te switchen.”



‘Meer openheid en ruimte voor ambities’

“We hadden het al prettig met z’n allen, maar sinds het traject Duurzame Inzetbaarheid van de NBBU is de sfeer nóg beter geworden,” zegt Roger Kessels, directeur van Payroll Specialisten.

Payroll Specialisten maakt momenteel een flinke groei door. Kessels: “Van onze mensen wordt daardoor veel verwacht. Ze krijgen er bijvoorbeeld taken bij. Het mag dan niet zo zijn dat er als gevolg van zo’n positieve ontwikkeling minder aandacht is voor individuen en hun ontwikkeling. Wij willen graag dat iedereen in z’n kracht staat.”

De scan die tijdens het project Duurzame Inzetbaarheid werd gemaakt, bevestigde volgens hem wat hij al dacht: dat de medewerkers van zijn bedrijf waar nodig hun verantwoordelijkheid nemen. “Maar”, zegt hij, “we hebben ook geconstateerd dat er mensen zijn die meer in zich hebben dan ze op het ogenblik in de organisatie kwijt kunnen. Daarvan kunnen we nu concreet werk maken. Zo heeft een medewerkster aangegeven dat ze zich meer wil inzetten

als gastvrouw van Payroll Specialisten. Zij krijgt daar binnen haar takenpakket de ruimte voor. En een medewerker van de financiële administratie heeft uitgesproken dat hij zich verder wil ontwikkelen tot controller.”

Groot draagvlak

Het Duurzame Inzetbaarheidstraject gaf Kessels de mogelijkheid te toetsen of zijn gevoel overeen kwam met het gevoerde beleid. “We deden veel op gevoel. Zeker wanneer je groeit, is het belangrijk dat alle neuzen dezelfde kant opstaan. Waar staan we voor? Welke koers willen we waken? Wat willen we uitstralen en hoe leveren onze medewerkers daar de best denkbare bijdrage aan? We hebben nog eens goed naar onze plannen, missie en visie gekeken en sommige zaken opnieuw geformuleerd. En het mooie is, dat dit niet van boven is opgelegd, maar dat het grotendeels van de mensen zelf is gekomen. Dat vergroot het draagvlak enorm. Zelf vind ik het daarnaast belangrijk dat er meer openheid is ontstaan binnen de organisatie. We spreken elkaar nu eerder en in goede harmonie op zaken aan. Dat deden we voorheen toch minder.”

Persoonlijke ontwikkeling

Roger Kessels:

“Wij willen graag dat iedereen in z’n kracht staat.”

Vitaliteit, mobiliteit en goede ondersteuning

De komende dertig jaar neemt de potentiële beroepsbevolking met driekwart miljoen af als gevolg van vergrijzing en ontgroening. Ook de organisatie van de arbeidsmarkt verandert. Sommige vaardigheden zijn niet meer nodig als gevolg van automatisering en robotisering. Aan de andere kant ontstaan er nieuwe beroepen met bijbehorende nieuwe ‘skills’.

De NBBU is van mening dat het de verantwoordelijkheid is van zowel

werkgevers als werknemers om aantrekkelijk voor elkaar te blijven. De arbeidsmarkt van morgen vraagt om langer doorwerken en bredere inzetbaarheid van werknemers. Daarom heeft het kabinet met werkgevers en werknemers afspraken gemaakt waardoor mensen langer kunnen blijven doorwerken, indien nodig in een andere baan.

Vitaliteit, mobiliteit en goede ondersteuning in de loopbaan zijn belangrijke aandachtspunten. De NBBU heeft aan de wens van de regering concreet invulling gegeven door mee te doen aan het project Duurzame Inzetbaarheid van MKB-Nederland. De eerste fase is afgerond; het gaat er nu om de goede intenties vast te houden en uit te breiden naar andere ondernemingen.

Deel dit artikel

@_([mailto:?subject=Duurzame inzetbaarheid hoog op verlanglijst ondernemers&body=Bekijk dit artikel](mailto:?subject=Duurzame%20inzetbaarheid%20hoog%20op%20verlanglijst%20ondernemers&body=Bekijk%20dit%20artikel)

<http://flexibelwerkt.nl/duurzame-inzetbaarheid-fw2/>) 



([whatsapp://send?text=http%3A%2F%2Fflexibelwerkt.nl%2Fduurzame-inzetbaarheid-fw2%2F](https://www.whatsapp.com/send?text=http%3A%2F%2Fflexibelwerkt.nl%2Fduurzame-inzetbaarheid-fw2%2F))

f in

MEER ACTUEEL

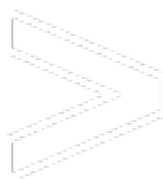


[\(http://flexibelwerkt.nl/nbbu-leden-over-de-verkiezingen/\)](http://flexibelwerkt.nl/nbbu-leden-over-de-verkiezingen/)

NBBU-leden over de verkiezingen

Drie NBBU-leden bekeken de analyse die wij maakten van de verschillende verkiezingsprogramma's. Ze pikten er op ons verzoek uit wat hen opviel of waar een nieuw kabinet naar hun mening mee aan de slag moet.

[\(http://flexibelwerkt.nl/nbbu-leden-over-de-verkiezingen/\)](http://flexibelwerkt.nl/nbbu-leden-over-de-verkiezingen/)



[\(http://flexibelwerkt.nl/nbbu-leden-over-de-verkiezingen/\)](http://flexibelwerkt.nl/nbbu-leden-over-de-verkiezingen/)

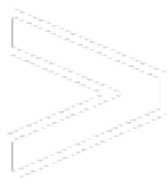


(<http://flexibelwerkt.nl/moderniseer-de-arbeidsmarkt/>)

Moderniseer de arbeidsmarkt

In aanloop naar de verkiezingen voor de Tweede Kamer formuleerde de NBBU een aantal speerpunten ten aanzien van de arbeidsmarkt.

(<http://flexibelwerkt.nl/moderniseer-de-arbeidsmarkt/>)



(<http://flexibelwerkt.nl/moderniseer-de-arbeidsmarkt/>)

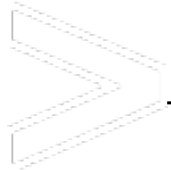


[\(http://flexibelwerkt.nl/tweede-kamerverkiezingen-2017-tien-partijen-langs-de-meetlat/\)](http://flexibelwerkt.nl/tweede-kamerverkiezingen-2017-tien-partijen-langs-de-meetlat/)

Tien partijen langs de meetlat

Wie vindt wat over thema's als flex versus vast, doelgroepenbeleid en sociale zekerheid? Wij analyseerden de verkiezingsprogramma's van tien* politieke partijen.

[\(http://flexibelwerkt.nl/tweede-kamerverkiezingen-2017-tien-partijen-langs-de-meetlat/\)](http://flexibelwerkt.nl/tweede-kamerverkiezingen-2017-tien-partijen-langs-de-meetlat/)



[_ \(http://flexibelwerkt.nl/tweede-kamerverkiezingen-2017-tien-partijen-](http://flexibelwerkt.nl/tweede-kamerverkiezingen-2017-tien-partijen-)

[langs-de-meetlat/](#)).

Geef een reactie

Het e-mailadres wordt niet gepubliceerd. Verplichte velden zijn gemarkeerd met *

Reactie

Naam *

E-mail *

Website

Verstuur

NBBU FLEXIBEL WERKT

© 2016 NBBU (<http://nbbu.nl>).

Colofon (<http://flexibelwerkt.nl/colofon/>).

Adverteren (<http://flexibelwerkt.nl/adverteren/>).