

“...mensen inzetten waar en wanneer ze nodig zijn”

Meer mensen opleiden en naar de regio halen is één ding. Je kunt ook aan de andere kant beginnen door te kijken hoe je in je bedrijf mensen efficiënter en flexibeler in kunt zetten. Dat is wat Lubrizol in Delfzijl deed. “Levensfasebewust personeelsbeleid noemen we dat”, licht Grainne Barsema toe, HR-manager bij Lubrizol. “We zijn een paar jaar geleden begonnen met flexibel roosteren”, vertelt ze. “Dat betekent dat onze ploegenmedewerkers geen vaste ploeg meer hebben zoals voorheen maar dat ze telkens met een andere samenstelling in de ploeg werken. Daardoor kunnen we mensen inzetten wanneer en waar ze nodig zijn.”

Hierdoor kan de reservebezetting optimaal ingezet worden voor projecten, verbeterteams, interne en externe trainingen en is er ook de mogelijkheid om te snuffelen bij andere afdelingen binnen het bedrijf.

Evenwicht

Barsema: “Voor de medewerkers biedt dit het voordeel van horizontale en verticale verbreding van hun functie. Ze raken niet ‘vastgeroest’ of ‘functiemoe’. Om dit in goede banen te leiden is het levensfasebewust personeelsbeleid geboren.” Een hele mooie term, maar wat betekent het precies? “Het is beleid dat erop gericht is om de capaciteiten, kennis en ervaring van medewerkers optimaal te benutten en te behouden”, geeft ze definitiegevijs weer. “Het geeft ons de tools om om te gaan met organisatieveranderingen, andere werkwijzen en veranderende wensen en behoeftes van de medewerker zodat ze overal en in alle situaties flexibel en inzetbaar blijven. Participatie en productiviteit bepalen de groei van een bedrijf. Dit vraagt vooral om goed opgeleide en zelfbewuste mensen die vitaal en met plezier een bijdrage kunnen leveren aan het bedrijf. Hierdoor blijft men mobiel en flexibel ongeacht hun leeftijd. “Maar”, waarschuwt ze, “het is géén seniorenbeleid. Het is bedoeld voor alle leeftijden en ook alle levensfasen. Levensfasebewust beleid is gericht op alle medewerkers en is erop gericht om de belangen van werkgever en werknemer met elkaar in evenwicht te brengen. Een hogere leeftijd en de daarbij behorende levenservaring is hierbij juist van toegevoegde waarde, doordat competenties, kennis en ervaring volledig worden benut.”

Onderzoek naar mogelijkheden

Draka Comteq Telecom staat aan de vooravond van het invoeren van levensfasebewust personeelsbeleid. “Begin 2012 starten we met het vooronderzoek in ons bedrijf”, vertelt Hans Hoving, directeur van Draka. “We werken met drie ploegen en in onze business is het hollen of stilstaan. We zijn heel benieuwd wat we kunnen bereiken met dit beleid bij Draka.” De proefperiode begint medio 2012. De uitkomsten zullen de doorslag geven voor het al dan niet doorzetten van de ingeslagen weg. Hoving: “Onze werknemers verouderen en dit zou ze heel goede mogelijkheden kunnen bieden om tot de pensioengerechtigde leeftijd vitaal en met plezier te blijven werken. Maar we moeten eerst de resultaten zien.”