

DUURZAME INZETBAARHEID

# Personeel dat graag blijft

Duurzame inzetbaarheid van personeel is altijd al een belangrijk aspect in de bedrijfsvoering, maar met de huidige krapte op de arbeidsmarkt is dit een onderwerp om meteen op te pakken. PRINTmatters sprak met register loopbaanprofessional Linda Koolen die, voor de grafmediabranche namens GOC, ondernemers helpt om zo'n traject vlot en gedegen te laten verlopen.

Als ondernemer werk je het liefst met een team professionals die, elke dag opnieuw, op en top gemotiveerd het maximale presteren. Streven naar een maximale teamprestatie is een mooi doel, maar gaat niet vanzelf. Om die reden is er vanuit het A&O Fonds Grafmediabranche het duurzame inzetbaarheidsproject *Create your future* opgezet dat via GOC in Veenendaal gerealiseerd wordt.

## Krapte op de arbeidsmarkt

Dankzij professionele begeleiding ontstaat daarmee structuur in het personeelsbeleid waardoor de mensen zich gehoord voelen en perspectief krijgen, wat productiviteit bevordert en de band met de werkgever versterkt. Juist nu waar, naast de transitie van het grafmediavak, de krapte op de arbeidsmarkt iedereen parten speelt, is het nodig op dit punt eens flink het pedaal in te trappen. Dit traject wordt voor KVGO-leden gesubsidieerd, waardoor tot 75% van de kosten vergoed wordt. Register loopbaanprofessional Linda Koolen beleeft met de huidige krapte op de arbeidsmarkt een andere wereld dan een aantal jaar geleden. 'De vraag aan ons

Register Loopbaanprofessional Linda Koolen helpt ondernemers onder meer met duurzame inzetbaarheid van personeel. Altijd al een belangrijk aspect in de bedrijfsvoering, maar met de huidige krapte op de arbeidsmarkt een onderwerp om meteen op te pakken.

als loopbaancoaches was altijd gericht op naar buiten bewegen als gevolg van reorganisaties. Sinds 5 jaar merken we een kentering naar behoud van mensen. Ook ons vak is in transitie.'

### **Grafimedia familiebedrijf**

Koolen adviseert ondernemers en managementteams in diverse branches en rond op dit moment een traject af bij een middelgrote grafimedia/onderneming. 'Deze onderneming wilde aanvankelijk alleen preventieve gezondheidschecks inzetten. Ik wilde weten waarom ze dat middel wilden inzetten. Tijdens dat gesprek bleek dat de meeste mensen er al lang werkten, wat ouder waren, niet echt open stonden voor verandering en dat er sprake was van een stijgend ziekteverzuim. Dit beeld is kenmerkend voor de meeste familiebedrijven in de grafische sector.'

### **Werk/privébalans**

'Ik heb het management er van overtuigd dat een preventieve gezondheidscheck, waarbij ze zaken meten als het BMI (gewicht-lengte verhouding), onvoldoende was om het team klaar te hebben voor de toekomst. Het pakket is pas compleet als je er ook een duurzame inzetbaarheidsscan aan koppelt. Bij zo'n scan krijgen de medewerkers op vrijwillige basis een gesprek van ruim een uur. Daarbij kijk je naar zaken als tevredenheid, werkplezier, ontwikkeling en werk/privébalans. In zo'n gesprek geef ik al wat tips & tricks mee, maar het uiteindelijke doel is dat de mensen op basis van een format, eventueel met wat hulp, hun eigen ontwikkelplan schrijven. In die fase is het wel de bedoeling dat werkgever en werknemer hierbij samen optrekken. Dit hele scenario wordt van te voren tijdens een kantinebijeenkomst toegelicht, waarbij benadrukt wordt dat het vrijblijvend en vertrouwelijk is.'

### **Confronterend**

Koolen maakt ook een algemene samenvatting voor de werkgever en die kan confronterend zijn. 'Dat weten ze. Ik vertel van te voren in het gesprek over het doel dat de onderneming heeft met dit traject dat zo'n verslag soms pittig is. Mijn doel is om die transitie in

## **'Ik trek de keukenkastjes open'**

gang te zetten en die vlieg ik van 2 kanten aan. Ik kom niet alleen in de keuken kijken, maar trek ook de keukenkastjes open.' Het is zaak dat zo'n samenvatting niet in de bureaula verdwijnt, maar dat die verbetering werkelijk geïmplementeerd wordt. 'Daarbij kunnen wij ondersteunen of een andere partij inschakelen. Er zijn ook bedrijven die alleen kiezen voor het traject van duurzame inzetbaarheid, maar het toepassen van die preventieve gezondheidscheck heeft echt een meerwaarde. In de genoemde case leidde alleen dat al tot een schok. Er moest echt wat gebeuren. Je wil uitval voorkomen.'

### **Cadeau voor de medewerkers**

'Meestal doet ruim 95% van het personeel mee met dit traject. De medewerkers geven achteraf altijd aan deze aanpak positief te vinden en beschouwen dit als een cadeau. Ze krijgen inzichten in gezondheid inclusief tips & tricks, voelen zich gehoord en zien het als waardering. Een belangrijk toekomstig onderdeel dat perspectief biedt, is ons advies voor een structuur met jaarlijkse gesprekken. Met de werkgever maak ik een plan met onderscheid in korte en lange termijn acties. En bekijk wat hij of zij zelf kan en waar hulp bij nodig is. Tot nu pakte deze aanpak voor alle deelnemende ondernemers positief uit.'

### **Goed werkgeverschap**

'Vroeger was een baan voor het leven, nu is er meer beweeglijkheid. Ik ben er van overtuigd dat iedereen naast de jaarlijkse gesprekken elke 5 jaar ook een verder reikend gesprek moet hebben over zijn loopbaan. Daarin komen vragen aan de orde als: Welke fase van mijn leven zit ik? Waar wil ik naartoe? En wat moet ik daarvoor doen? Het getuigt van goed werkgeverschap om daarin te faciliteren. Zo hoort de leidinggevende wat er speelt en kan bekijken hoe er met de werknemer meegedacht kan worden. Bij kleinere bedrijven, vaak zonder HR-mensen, is de gedachte vaak: zolang 't goed gaat, gaat 't goed. Het is mijn taak om duidelijk te maken dat de directie die gesprekken wel aangaat om daarmee voor meer continuïteit te zorgen. Je wil een gezond team dat werkplezier heeft, minder of geen stress ervaart en graag wil blijven.' **PM**

### **GEÏNTERESSEERD?**

Bel GOC.  
0318 53 91 11