

Or Bouwbedrijven Jongen

'Afwisselende loopbaan is er nog niet'

In de bouw is de sfeer hands-on en no-nonsense. De or is een kasplantje of ontbreekt helemaal bij de veelal kleine bedrijven. Bij Bouwbedrijven Jongen, mkb'er mét traditie in medezeggenschap, strijdt de or voor minder werkdruk en gezonde inzetbare medewerkers.

Van de werknemers in de bouw die met pensioen gaan, is twee derde gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt. Dat blijkt uit cijfers van de brancheorganisatie Bouwend Nederland. Vallen door werken op hoogte, struikelen over bouw materiaal of gereedschap en bekneld raken zijn de grootste risico's voor metselaars, dakdekkers en timmerlieden. De meesten werken in kleine bedrijven waar medezeggenschap in een of andere vorm vaak niet of moeilijk van de grond komt. Dat heeft te maken met vele wisselende dienstverbanden en de inhuur van buitenlandse arbeidskrachten, die toeneemt om personeelstekorten op te vangen. Maar ook met directies die geen trek hebben in regelmatig vergaderen met en verantwoording afleggen aan mondige, kritische werknemers.

'Communiceren is niet de grootste kracht van de sector bouw. Maar nu de crisis voorbij is en de bouw weer volop werk heeft, is de sector door grote per-

sonele tekorten en vergrijzing van bestaand personeel wel gedwongen zijn sociale imago te verbeteren, om jonge aanwas aan te trekken en te behouden,' zegt Frans Engelen (60). Hij is voorzitter van de negen leden tellende or van Bouwbedrijven Jongen (200 werknemers), dat vestigingen heeft in Venlo en Landgraaf en onderdeel is van VolkerWessels, waar Engelen ook cor-voorzitter is.

'Pionieren'

Engelen is bij Jongen al meer dan 25 jaar actief in de medezeggenschap. Hij herinnert zich nog de beginperiode. 'De toenmalige leiding was bang was dat rooie rakkers aan hun stoelpoten gingen zagen. Het was nogal pionieren.' Door een reeks overnames in de jaren erna, ontwikkelde de or zich standvastig tot een vaste waarde. 'We zijn zeer vroeg op de hoogte van beleidsvoornemens. Voorafgaand aan een adviesaanvraag ontvangt de or een conceptaanvraag, een blauwdruk van het voorgenomen besluit. We beoorde-

len of de informatie in dit document voldoet en geven aan wat we missen. Bij de formele adviesaanvraag die volgt, laten we ons bijstaan door onze externe adviseur Mari van der Heijden, tevens onze or-trainer. Hij kan objectiever naar het onderwerp kijken. Dat helpt de blik van de or scherper te krijgen bij de afweging van het personele belang tegenover het bedrijfsbelang.'

Bezuinigingsronde

Vorig jaar moest de or adviseren over sluiting van de vestiging in Roermond, waar ook Frans Engelen zijn vaste werkplek had. 'Weliswaar lag er vanuit het concern een goed sociaal plan, maar de or wilde toch eerst het naadje van de kous weten vooraleer positief te adviseren. Is sluiting wel nodig? Hoe zullen ons opdrachtgevers reageren? We hebben ons daarin zeer kritisch opgesteld.'

Dat deed de or toen afgelopen voorjaar een nieuwe bezuinigingsronde volgde en functies geschrapt moesten worden. 'De or heeft toen 23 voorwaarden gesteld. Functies schrappen mocht niet leiden tot meer werklust van het zittende personeel. Druk van de or heeft ervoor gezorgd dat het aantal ontslagen beperkt bleef tot zes.'

Personeelsbeleid

De trage vooruitgang rond personeelsbeleid, terugdringing van ziekteverzuim en het bieden van veiliger werk-omstandigheden die kenmerkend zijn

voor de bouwsector, vragen ook volop de aandacht van de or bij Bouwbedrijven Jongen. Engelen noemt er enkele: ongevallen op de werkvloer ('teveel nog'), een hoog ziekteverzuim, werkdruk, met name onder het kantoorpersoneel (calculatoren, werkvoorbereiders), het ontbreken van een hr-personeelsbeleid voor loopbaanontwikkeling, en inzetbaarheid van ouderen, die met een gemiddelde leeftijd van rond de 50 jaar de meerderheid vormen. De or heeft nu geëist dat er voor 1 november een plan voor strategisch personeelsbeleid op tafel ligt. Frans Engelen: 'De or heeft ook zelf een werkgroep van drie leden ingesteld. Die gaat na waar zo'n beleid aan moet voldoen en geeft suggesties. We zien dat leidinggevenden niet goed weten hoe ze een functioneringsgesprek moeten voeren, terwijl medewerkers vaak ook geen idee hebben hoe ze hun loopbaan willen voortzetten. Maar als je wacht totdat iemand vijftig is en minder productief, ben je te laat. In 30 jaar op de steiger heb je al veel geleden. Herplaatsing in fysiek minder zware functies is beperkt mogelijk. Maar dat ontslaat het bedrijf niet van de plicht om zinnige loopbaange-

Zodra een nieuwe medewerker binnenkomt, moet inzetbaarheid een thema zijn.

sprekken te voeren. Een aantal ouderen fungeert als coach-leermeester voor jongeren, maar er zijn meer oplossingen nodig.'

Teveel slogan

Met een medewerkerstevredenheidsonderzoek, waar de or ook om gevraagd heeft, hoopt de or aan de opervlakte te krijgen waar medewerkers precies mee zitten. 'Dat is ook weer input voor het strategisch personeelsbeleid. Werkdruk is sowieso al een behoorlijk probleem, vooral op kantoor. Dat blijkt ook ieder jaar uit rapportages van de periodiek arbeidsgeneeskundige onderzoeken (Pago's). Beleid om de werkdruk te verminderen blijft tot dusver achterwege. De or heeft nu wel een functieprofiel opgesteld voor een nieuw aan te stellen preventiemedewerker, en dat aan de directie als concept-instemmingsverzoek voorgelegd.' Is preventiebeleid alleen voldoende om het ziekteverzuim omlaag te krijgen, of is een bredere aanpak gewenst, gericht

op duurzame inzetbaarheid? Engelen knikt instemmend, maar constateert dat duurzame inzetbaarheid nog 'teveel een slogan' is. 'Inzetbaarheid wordt vaak gekoppeld aan gezond eten en vitaliteit. Prima hoor, dat je in de lunch een appels eet in plaats van een frikandel, maar daar haal je je pensioen niet mee. Veel medewerkers leven gezond, maar ik zie sommigen er toch onderdoor gaan, ontevreden over hun ontwikkelingskansen. Dat kan de or niet laten gebeuren.'

Exitgesprekken

Vanaf het moment dat een nieuwe medewerker binnenkomt, moet inzetbaarheid een thema zijn. 'En tot het moment dat iemand afscheid neemt', stelt Engelen. 'We zien nu ook medewerkers voortijdig vertrekken naar andere bedrijven. De or denkt dat ze dit niet doen om honderd euro meer te verdienen. Er zit meer achter. Reden om voortaan ook exitgesprekken te voeren, vindt de or-werkgroep. Vinden de vertrekkers dat ze niet meer vooruitkomen in hun loopbaan? Ervaren ze te weinig autonomie in hoe ze hun werk indelen? Is het werk eentonig? Dat moet je wel willen weten om mensen te behouden, maar ook om jongeren voor jouw bedrijf te interesseren. De leeftijdsbalans jong-oud is nu erg scheef. Het bedrijf gaat daarom, een positief teken, voortaan meteen een baan aanbieden aan leerlingen die bij ons een goede stage hebben gelopen. Ook dat zie ik als onderdeel van strategisch personeelsbeleid. Daarvan zullen de voorstellen van de or-werkgroep, zo heeft de directie ons al toegezegd, mede de basis vormen voor een nieuwe wind. Als je een bedrijf wil laten groeien, moet je ook de mensen laten groeien.' **I**

Lange weg

Medezeggenschap heeft in de meeste sectoren in de bouwnijverheid nog een lange weg te gaan, concludeert *Niko Manshanden*, adviseur mz en lid bedrijfscommissie SER. 'Door gezamenlijk in te spelen op actuele onderwerpen als 'faalkosten', 'betere bedrijfsprocessen' en 'digitalisering en robotisering' kan winst worden geboekt. Ook door inzet op duurzaamheid en aanpak van arbeidsomstandigheden bij de bron – zaken die voor zowel werknemers als werkgevers van belang zijn – kan de ondernemingsraad aan kracht winnen.'

'Een stevige ondernemingsraad kan het bedrijf veel opleveren. Vakmensen werken hard en nemen hun werk serieus, werkgevers hebben daarmee goud in handen. Bedrijven die hun eigen fouten afwentelen op hun personeel door ze in te ruilen voor zzp'ers doen zichzelf tekort. Een slimme directie betreft de ondernemingsraden bij aanbestedingsprojecten en reorganisaties. Een goede, duurzame onderneming die winstgevend is en waar het goed werken en overleggen is, is in het belang van allen.'