

Stapels onvervulde vacatures? Veel ziekteverzuim? Bij Plegt-Vos Bouwgroep uit Hengelo is het allemaal niet aan de orde. Dankzij 'talent & performancemanagement' werkt iedereen vanuit werkplezier en halen werknemers het beste uit zichzelf om zo een bijdrage te leveren. Zo hou je mensen duurzaam inzetbaar én gedijt de organisatie als geheel. HumanCapitalCare begeleidt Plegt-Vos naar een hoger level.

tekst: Frederike Krommendijk fotografie: Lars Smook

WERKPLEZIER STAAT BIJ PLEGT-VOS ALS EEN HUIS

HumanCapitalCare begeleidt bouwer naar nóg meer wendbaarheid

Het is nogal wat voor mensen in een bouwbedrijf, écht over zichzelf te praten. En toch is dat volgens hoofd HRM Rachel van Raan-Boensma het geheim van goed personeelsbeleid: het eerlijke gesprek. Plegt-Vos haalde onlangs het blad Cobouw met de opmerkelijke resultaten: waar andere bouwbedrijven zuchten onder bergen onvervulde vacatures en flink ziekteverzuim, gaat het hier crescendo. 'Ons ziekteverzuim ligt onder de twee procent, dat is ongeveer de helft van het landelijk gemiddelde. Ik geloof heilig dat dat komt doordat mensen hier in hun kracht staan en met plezier werken. Maar daarvoor moet je elkaar wel eerst écht leren kennen.'

Alleen een jaarlijks functioneringsgesprek houden is niet toereikend. 'Dan zijn mensen zenuwachtig, en gaat het al gauw over wat niet goed gaat. Bij ons is het in gesprek zijn een continu proces. We vergelijken het met een sportteam: we dragen allemaal hetzelfde tenue, we gaan samen voor het beste resultaat. In dat team heeft elke persoon andere talenten. De kunst is om iedereen op te stellen op die plek waar hij of zij kan uitblinken. De één is op zijn sterkst in de spits, de andere functioneert meer als spelverdeler. In gesprekken ontdekken we waar onze mensen trots op zijn en warm voor lopen, maar kunnen ze ook toegeven dat ze ergens minder goed in zijn. Pas als iedereen in zijn kracht staat, haal je het beste uit je team.'

PLATTE STRUCTUUR

Om die reden begon Plegt-Vos jaren geleden al met een platte structuur met zo min mogelijk hiërarchie. Zo pakken mensen zelf op hun eigen manier hun verantwoordelijkheid. 'En we denken niet in problemen, maar in oplossingen. Bij ziekteverzuim kijken we wat iemand wél kan. Als iemand een papadag wil, plannen we die in. Allemaal verplicht met de bouwvak vrij? Bij ons niet. Als een oudere werknemer aangeeft graag een tandje terug te willen doen, faciliteren we dat. Dat is ook de reden dat vacatures invullen hier minder een probleem is. We zoeken wel mensen die zelfredzaam en leergierig zijn en werken vanuit toegevoegde waarde. Functies veranderen in de bouw razendsnel, en dan moet je wel kunnen schakelen. Maar doordat we nieuwe mensen selecteren op kwaliteiten in plaats van op een strak functieprofiel, zijn we ook veel wendbaarder.'

SCHOOLVOORBEELD

Adviseur Arbeid & Organisatie Rosanne Oudshoorn van HumanCapitalCare vindt Plegt-Vos een schoolvoorbeeld van een organisatie die goed voorbereid de toekomst in gaat. 'Er is een heel duidelijk beeld van waar de organisatie staat en een visie die staat als een huis. Vaak merken wij dat organisaties zelf niet scherp hebben wat ze willen. Vitale, gemotiveerde

werknemers, is een veelgehoorde wens. Maar die begrippen zijn voor elk bedrijf of instelling anders. Dus dat zul je eerst moeten concretiseren.'

Een heldere visie en concrete doelen zijn het vertrekpunt. HumanCapitalCare ondersteunt en kijkt wat nodig is. Maatwerk dus. En dan niet een eenmalige coaching of training, maar een langetermijnrelatie tussen de adviseurs van HumanCapitalCare en de organisaties. 'We moeten elkaar echt leren kennen. En door de tijd heen blijven monitoren of wat er gebeurt nog bijdraagt aan het bereiken van de doelen en in lijn is met de visie. Hiervoor heeft HumanCapitalCare het Vitaliteitsvliegwielt ontwikkeld, dat steeds in beweging moet blijven.'

EXPERTISE

Dat Plegt-Vos bij HumanCapitalCare aanklopte, kwam door de behoefte om kennis te delen. 'HumanCapitalCare heeft zo veel expertise, door samenwerking met Universiteit Twente en enorme hoeveelheden data. Wij denken dat we door uit al die kennis te putten de organisatie nog een stap verder kunnen brengen', legt het hoofd HRM uit.

We zoeken mensen die zelfredzaam en leergierig zijn

Plegt-Vos was zo verstandig om jaren geleden deze vernieuwingsslag al te maken. Dat is lang niet overal zo, weet Rosanne. 'Wij zien vaak dat organisaties pas gaan nadenken over bijvoorbeeld vergrijzing als een groep mensen al tegen de zestig loopt en er problemen met inzetbaarheid ontstaan. Terwijl je met werknemers van dertig, veertig al om tafel zou moeten. Ook al zijn ze nu topfit en blij met hun job, is dit wat ze tot hun 72e willen? En houden ze dat tempo wel vol? Alleen door nu al in gesprek te gaan, weet je wat er in de toekomst op je af komt. Zo hou je mensen op elke leeftijd fit voor werk.' <

