

Zuinig zijn op je werknemers

De ontwikkelingen rond het coronavirus hebben ook invloed op TECTUM, de opleider voor de dakdekker voor het platte dak. In september konden we in Roofs nog berichten dat met een reeks maatregelen en aanpassingen op de leslocaties en online lessen een belangrijk deel van het lesprogramma doorgang kon vinden. Intussen is ook dit door de werkelijkheid ingehaald. Per 8 december zijn ook de korte cursussen en een deel van de vakopleidingen tot nader order opgeschort.

"De situatie is op dit moment zo ondoorzichtig dat we niet weten hoe het gaat lopen", vertelt Karel-Jan Batenburg, directeur van TECTUM. "Het leren op afstand gaat op zich goed, en daar ben ik trots op. Van de korte cursussen gingen alleen de VCA-cursussen door, omdat anders de bedrijven met hun certificering in de knoop kwamen. Ook dit is inmiddels gestopt. In januari proberen we, als de overheidsmaatregelen en de coronabesmettingscijfers het toelaten, de korte cursussen weer op te pakken zodat bedrijven in staat worden gesteld om aan hun CAO-verplichtingen te kunnen blijven voldoen. Zover kunnen we nu echter nog niet kijken. Om aan de groeiende vraag naar PV-opleidingen te voldoen, hadden we een verbouwing gepland, maar dat is heel even naar achteren geschoven. We hebben momenteel alle extra ruimte hard nodig om bij de vakopleidingen in verband met de coronamaatregelen de anderhalve meter te kunnen garanderen."

UITVALSPERCENTAGE

Batenburg kijkt ondanks alles met tevredenheid terug op een aantal ontwikkelingen. "Zoals onze HRM-begeleiding. Je moet als organisatie enerzijds aanvoelen wat de markt wil, anderzijds moet je kunnen anticiperen op wat je denkt dat goed is voor de markt. Zo is het paritaire initiatief tot HRM-begeleiding om uitval tegen te gaan ontstaan. Het werkt zo: wij geven vakopleidingen en van de cursisten



Karel-Jan Batenburg.

komt 90 tot 95% bij ons in een tijdelijk dienstverband van 1 of 2 jaar. Na hun opleiding gaan ze uit dienst bij ons en komen ze in dienst van een dakbedekkingsbedrijf. Wat bleek uit onderzoek? Na verloop van tijd verdween maar liefst tot veertig procent bij het bedrijf en zelfs uit de bedrijfstak. In de bouw lagen de percentages in sommige vakgebieden nog hoger. Maar wij als bedrijfstak beschouwen dat als grote kapitaalvernietiging."

HRM-BEGELEIDING

Batenburg: " Bij de bedrijven kom je veel uitval tegen. Daarom zijn wij enkele jaren geleden voor alle bedrijven begonnen met begeleiding van onze oud-leerlingen. Dat betekent dat we ze na de feestelijke diploma-uitreiking niet loslaten, maar een paar keer met onze bussen, de mobiele werkplekken, bezoeken. Dit is een aangekondigd bezoek met een gesprek van ongeveer een half uur tot een uur. Het zijn vertrouwelijke gesprekken waarin ze vrijuit kunnen spreken over dingen waaraan wat gedaan moet worden of waar ze moeite mee hebben. Als de werknemer dat niet wil, wordt het niet met de werkgever doorgesproken. Als echt duidelijk is dat het verstandig is dat wel te doen, overleggen we dat met de werknemer."

RESULTAAT

Het kan in hele kleine dingen zitten. Batenburg: "Het kan bijvoorbeeld opeens niet meer klikken met de voorman, omdat er iets is voorgevallen dat verkeerd is overgekomen en vervolgens onbesproken blijft; dat kan gaan broeien. Of er speelt iets in de privésfeer wat doorwerkt in de werksfeer. Kleine dingen worden groter en niet aanpakken kan uitval veroorzaken. Wij zorgen dat dergelijke issues bespreekbaar worden, zoals we niet in de bouw gewend zijn. Het resultaat is dat het uitvalspercentage is teruggezakt naar 10 tot 15% en dat scheelt heel wat kapitaalvernietiging. Het is een initiatief van de bedrijfstak, gratis dienstverlening waar bedrijven prijs op stellen."

ZUINIG OP ZIJN

De boodschap is in wezen dat je zuinig moet zijn op je werknemers. Batenburg: "Er zijn weinig jongens die op hun

veertiende al weten dat ze dakdekker willen worden. Het staat niet hoog op de verlanglijstjes waar dokter en piloot de boventoon voeren, hoewel dakdekker een prachtig vak is. Op de jongens die je binnen weet te halen moet je dus inderdaad zuinig zijn.

Er zijn een kleine drieduizend dakdekkers in Nederland en wij hebben er nu 133 in opleiding. Wij proberen daar niet alleen goede vakmensen van te maken, ze werken bij ons ook aan de soft skills. Door ze bijvoorbeeld te leren hoe zich te gedragen en hoe met klanten om te gaan worden het ook betere werknemers. Dat is goed voor het imago van het vak."

B² TRANSITIES

De andere kant van het leeftijdsspectrum heeft ook de aandacht van Batenburg die tevens in de directie zit van B² Transitie. "Dit is een aparte stichting die dakdekkers in het kader van duurzame inzetbaarheid begeleidt naar ander werk binnen of buiten de bedrijfstak. Te lang doorgaan als dakdekker kan tot arbeidsongeschiktheid leiden en dat willen we als bedrijfstak met B² Transitie voorkomen. Dat dakdekkers totaal versleten aan de eindstreep komen. Daar heeft niemand wat aan. Zo kunnen we op tijd zorgen dat iemand een andere functie krijgt in het dakbedekkingsbedrijf, maar evengoed kunnen we iemand begeleiden naar een nieuwe baan, bijvoorbeeld als trambestuurder. De werknemer zelf bepaalt wat het gaat worden."

Zo werkt de kleine, maar stevige bedrijfstak die de dakbedekkingsbranche heet aan het welzijn van de mensen die het werk doen. Volgende keer gaan we het in *Roofs* hebben over het nieuwe onderwijsconcept van TECTUM: *blended learning*. ■

Dit artikel kunt u lezen op www.roofs.nl

