

Personneelsbeleid: Werven, opleiden en behouden

msq
Ondernemend
in daken

Elk dakdekkersbedrijf is anders, maar in hun personeelsbeleid komen alle bedrijven met dezelfde thema's in aanraking. *Roofs* sprak met Linda Timmermans, HR-manager, en Louise Baegen, HR medewerker, over personeelsbeleid in de dakenbranche, van werving tot en met pensionering.

Nolanda Klunder

Linda Timmermans is HR-manager bij Dakfacilities van MSQ, Louise Baegen is HR-medewerker met als specialisatie opleidingen bij hetzelfde bedrijf. MSQ is een familiebedrijf dat organisaties in de dakenbranche faciliteert op het gebied van ICT, financiën, personeelszaken, gezamenlijke inkoop en backoffice-activiteiten. Zo zijn Timmermans en Baegen betrokken bij het personeelsbeleid van twaalf aangesloten dakdekkersbedrijven en groothandel CPE.

BEGINNEN IN HET VAK

Timmermans vertelt: "Werving is in de hele branche een uitdaging vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Daar komt bij dat dakdekkers een ambacht is waar niet iedereen voor geschikt is. Ongeveer twee jaar geleden hebben we een recruiter aangenomen voor de werving, want werving is inmiddels iets waar full focus voor nodig is. De recruiter werft ervaren mensen, maar ook nieuwe instromers. Daarbij gaat het om jongeren die een beroep kiezen én zij-instromers die willen veranderen van baan of door bijvoorbeeld corona werkloos zijn geworden. Voor instromers willen we een dakdag gaan organiseren om te laten zien wat het vak inhoudt en of het vak bij diegene past."

Nieuwe werknemers beginnen met een basisopleiding, legt Timmermans uit: "Hebben ze potentie en bevat het werk, dan geven we ze op voor de basisopleiding die elk jaar per 1 september start bij Tectum." Baegen vult aan: "Dan gaat de dakdekker per 1 september bij ons uit dienst en bij Tectum in dienst. Voor de basisopleiding geldt dat nieuwe dakdekkers telkens vijf weken werken en dan één week een opleiding volgen, gedurende een jaar. In dat jaar zijn ze in dienst van Tectum, maar werken ze bij ons op uitzendbasis, tegen een uurtarief dat wij aan Tectum betalen." Timmermans: "Dat is een bijzondere constructie. We investeren als werkgever veel in de ontwikkeling van de werknemers." Baegen: "Na een jaar is de basisopleiding afgerond en komt de dakdekker weer bij ons in dienst. Sommigen stromen door naar de allround-opleiding, waar dezelfde constructie voor geldt."

EEN LEVEN LANG LEREN

Timmermans: "Ook in de dakdekkersbranche geldt: het is een leven lang leren. Dus gedurende hun loopbaan volgen dakdekkers regelmatig cursussen. Vaak zijn dat cursussen die de leveranciers al dan niet in samenwerking met Tectum aanbieden. Daarnaast zijn er diverse andere eendaagse cursussen van Tectum. Wat de dakdekkers volgen, is een kwestie van afspraken van de dakdekker en zijn leidinggevende."

Daarnaast zijn er uiteraard de verplichte cursussen. Baegen licht toe: "Elke tien jaar moet een dakdekker zijn VCA-certificaat vernieuwen. Volgens de cao is elke dakdekker daarnaast verplicht om de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' te volgen en elke drie jaar te herhalen. Voor die herhaling heeft Tectum de Dakscan in het leven geroepen, waarbij de dakdekker één keer in de drie jaar een praktijkopdracht komt maken bij Tectum. Er zijn daarbij vijf keuzepakketten, de werkgever bepaalt welke de dakdek-

ker moet doen. Die opdracht wordt niet alleen op resultaat beoordeeld, maar vooral ook op werkhouding en aandacht voor gezond en veilig werken. Wij ontvangen een rapportage van hoe iemand scoort. Waar heeft deze persoon een opfris-cursus nodig? Wij communiceren dat aan de leidinggevende, zodat de dakdekker indien nodig op cursus kan gaan." Vanuit de cao is het verplicht om de dakdekker twee schooldagen per jaar aan te bieden. Baegen: "Tectum heeft zeer uitgebreide mogelijkheden, ook bijvoorbeeld over communicatie voor voorlieden of bedrijfshulpverlening. Ook BDA is een opleidingsinstituut waar wij veel gebruik van maken. Er is veel vraag naar cursussen."

Timmermans vertelt: "De meeste dakdekkers blijven tot hun pensioen werken op het dak. Zij kozen hun beroep heel bewust, ze kozen voor werken met hun handen, buiten zijn, de vrijheid van dit werk. Een enkeling wil verder groeien, bijvoorbeeld naar projectleider. Dat past lang niet bij iedereen, maar het komt voor dat iemand begint als dakdekker en opklimt naar bedrijfsleider. Maar de meeste dakdekkers willen op het dak blijven werken, dat is echt hun passie."

KOSTBARE ERVARING

Hoe gaan bedrijven om met werknemers die het werk fysiek niet meer aankunnen? Timmermans: "Het belangrijkste is preventie. Als iemand zich ziek meldt, is het te laat. Daarom zeggen wij altijd: je hoeft niet ziek te zijn om eens met onze preventiemedewerkers, de bedrijfsarts of consultants van de arbodienst, te praten over mogelijkheden." Is iemand eenmaal niet meer in staat om het werk op het dak te doen, dan zijn er beperkte mogelijkheden om een andere functie te krijgen. "Voor de meeste dakdekkers is dat niet weggelegd en de meesten willen ook niet op kantoor terechtkomen. Maar het komt voor: binnen MSQ zijn dakdekkers op kantoor geplaatst of in het magazijn. We hebben iemand van een ander dakdekkersbedrijf aangenomen die nu twee dagen in het magazijn en drie dagen op kantoor werkt. Maar dan heb je het meestal over jonge mensen: zo'n carrièreswitch is voor iemand van zestig niet waarschijnlijk. Ouderen gaan in zo'n geval vaker vervoegd met pensioen. De cao-partijen zetten zich voor die mogelijkheid sterk in. Per 1 oktober 2021 treedt de RVU (Regeling voor Vervroegde Uittreding) in werking, waarbij werknemers tot december 2025 vervroegd kunnen uitstromen."

Maar er wordt natuurlijk vooral gezocht naar manieren voor oudere werknemers om het werk op het dak te kunnen blijven doen. Timmermans benadrukt: "Vergeet niet dat een oudere werknemer een onvoorstelbare hoeveelheid ervaring heeft. Dat is ontzettend kostbaar. Een oplossing is vaak samenwerken met jongeren. De jongeren kunnen het zwaarste werk doen: spullen klaarzetten, rollen uitrollen. De ouderen functioneren als leermeesters en begeleiden degenen die nog in opleiding zijn. Zo hebben beide partijen profijt van de combinatie. En er komt een moment dat de jonge werknemer zelf ouder is en blij is als hij het zwaarste werk mag overlaten aan de jongere aan zijn zijde." ■

Dit artikel kunt u lezen op www.roofs.nl