Contouren nieuw personeelsbeleid vastgesteld

Life time enjoyment!

en

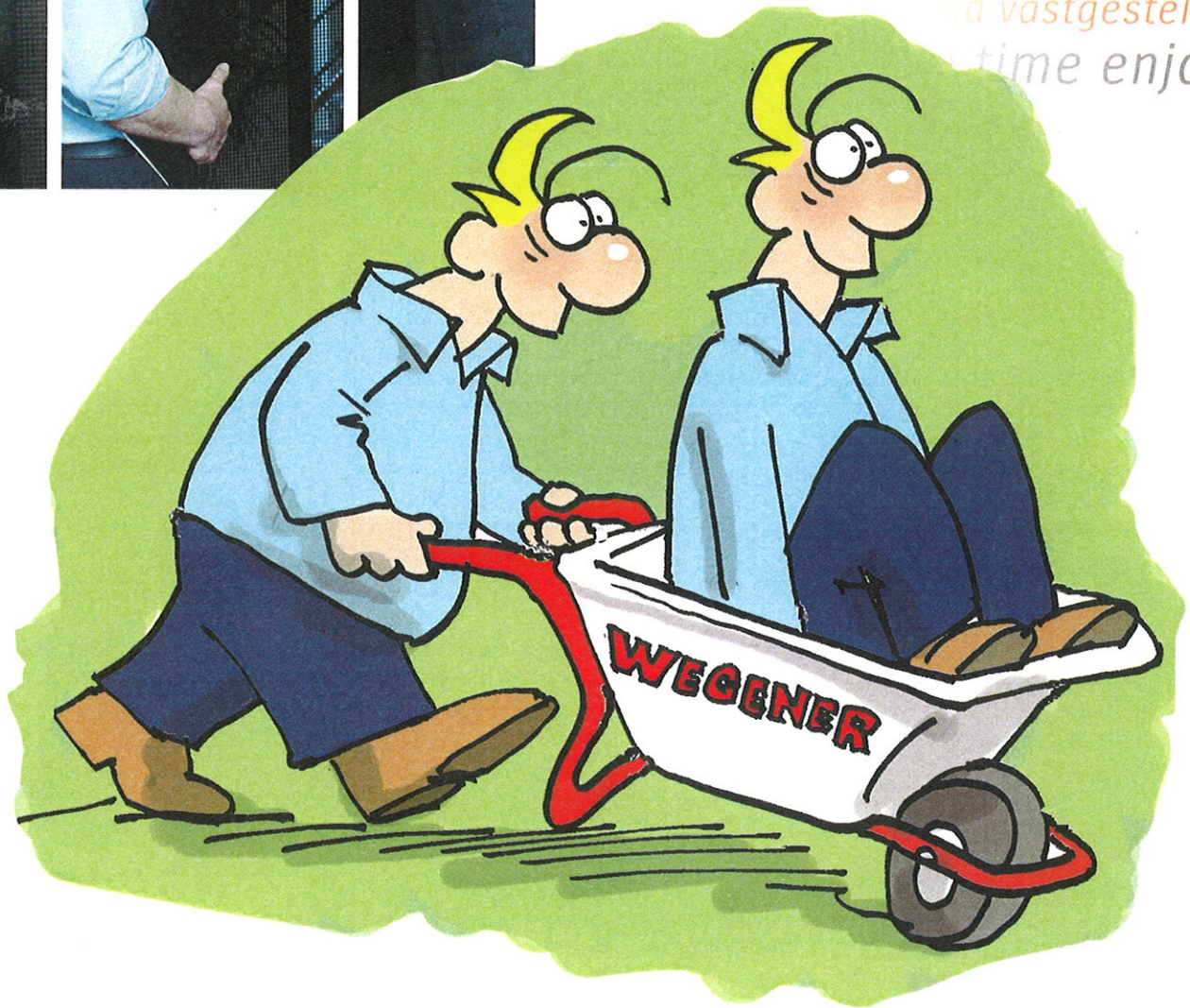
Feit 1: de gemiddelde leeftijd bij Wegener ligt hoger dan de landelijke cijfers en neemt jaarlijks toe. Feit 2: de categorie medewerkers boven de 40 jaar met 5 of meer dienstjaren is erg honkvast. Wegener is op zoek gegaan naar de Haarlemmerolie die de vastgelopen organisatie weer in beweging krijgt. De oplossing is gevonden in een ontwikkelingsgericht personeelsbeleid. De contouren van dit beleid zijn vorig jaar vastgesteld. Medio 2010 wordt het nieuwe personeelsbeleid gefaseerd uitgerold.

Wegener verandert van een productgerichte organisatie in een crossmediaal bedrijf. Dat hebben we met z'n allen afgesproken. Uiteraard zijn het de medewerkers die dit moeten realiseren en dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Want Wegener bestaat uit ongeveer 3400 individuen die allemaal in het verleden hun eigen redenen hadden om bij het concern in dienst te treden. Hoe ziet de huidige bezetting er nu uit? P&O heeft onderzocht hoe het personeelsbestand anno 2009 is samengesteld. Dat heeft geleid tot een aantal kenmerken die overeenkomen met het profiel van een krimpende organisatie: er is sprake van vergrijzing en van lange dienstverbanden, het aandeel jongeren ligt erg laag en het personeel is relatief duur. Manager personeel en organisatieontwikkeling Rita Verduin legt uit. "Uit de analyse blijkt dat Wegener met de groep medewerkers tot 40 jaar niet afwijkt van het doorsnee Nederlandse bedrijf op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom. Voor de leeftijdsgroep daarboven ligt het anders. Zeker als men al 5 of meer jaren bij het bedrijf werkt. Behalve via natuurlijk verloop vindt er bij deze groep niet of nauwelijks doorstroom of uitstroom plaats. Blijkbaar schiet men na een paar jaar wortel bij Wegener. Het knelpunt is in mijn ogen niet zozeer de vergrijzing, maar vooral de ontgroening, oftewel de beperkte instroom van jonge medewerkers. Daardoor krijg je een te star bedrijf. De flexibiliteit van de organisatie is in handen van enkele specifieke groepen. Denk aan medewerkers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, ingehuurden, freelancers en oproepkrachten. De groep mensen die jonger zijn dan 40 jaar, vervangt zichzelf. Daarboven zit men over het algemeen vrij vast."

Beweging

Met een aangepast HR-beleid wil Wegener bereiken dat de groep van 40 jaar en ouder veel meer in beweging komt. Heinz Reinink, directeur Personeel & Organisatie vertelt hier het volgende over. "Wegener transformeert naar een flexibele, verantwoordelijke en lerende organisatie. De belangrijkste partij daarbij is de medewerker zelf. Wegener wil iedereen de kans geven aan de eigen ontwikkeling te werken. Inmiddels heeft de Raad van Bestuur diverse middelen beschikbaar gesteld waardoor het mogelijk is die voornemens daadwerkelijk te realiseren. Denk aan de Wegener Academy en het digitale mobiliteitscentrum. Wegener is bereid te investeren in de toekomst van de medewerkers. Het bedrijf faciliteert en wil graag ieders rugzak vullen met kennis en vaardigheden die nu of op een later tijdstip van pas kunnen komen. Van belang is bezig te zijn met je eigen ontwikkeling. Maatwerk staat daarbij voorop. Voor de leidinggevende is een cruciale rol weggelegd. Hij of zij zal de gesprekken over het functioneren van de

ouren nieuw perso
d vastgesteld
time enjoyme



medewerkers en hun ontwikkeling initiëren. Vanzelfsprekend honoreert hij initiatieven van de medewerkers binnen de gestelde spelregels. Toch blijft de medewerker zelf de belangrijkste partij in een lerende organisatie. Dat geldt tevens voor de mensen die al langere tijd hetzelfde werk doen. Ook zij blijven in gesprek met de leidinggevende. Dat hoeft helemaal niet te leiden tot een andere functie of een carrièreswitch. Integendeel. Waar het om gaat is dat iedereen in elk geval meegaat met de ontwikkelingen op het eigen vakgebied."

Blijvende inzetbaarheid

Het ontwikkelingsgericht personeelsbeleid heeft alles te maken met 'employability', oftewel een blijvende inzetbaarheid en ontwikkeling van elke medewerker. Bij employability gaan de wensen van werkgever en werknemer hand in hand. Beide partijen gaan aan de slag om de talenten van de werknemer verder te ontwikkelen met als doel een bredere inzetbaarheid. Dit past beter in een tijd waarin levenslange dienstverbanden bij dezelfde werkgever niet meer vanzelfsprekend zijn. "Met dit nieuwe beleid willen we life time enjoyment bereiken in plaats van life time employment," aldus Rita Verduin. In 2009 zijn de contouren van het beleid vastgelegd en medio 2010 wordt het ontwikkelingsgericht personeelsbeleid gefaseerd uitgerold.