

Deeltijdbanen onderwerp van gesprek op themadag TalentenInZicht

Op dinsdag 14 april 2009 vond de themadag leeftijdsbewust personeelsbeleid in de agrarische en groene sector plaats. Martijn de Wildt van de Taskforce DeeltijdPlus arriveert in Driebergen voor het geven van een workshop. Op deze themadag, georganiseerd door Colland, wisselen werkgevers, P&O-ers en werknemers uit deze sector wisselen kennis en ervaringen uit en doen inspiratie op voor hun eigen organisatie.

Aan de slag!

Martijn de Wildt zet tijdens de workshop meteen de 'cursisten', waaronder vertegenwoordigers van diverse brancheorganisaties, werkgevers en werknemers, aan het werk. Iedereen kan een kaart met opdruk uitzoeken. Deze opdruk geeft het beste weer wat zij/hij denkt als het over DeeltijdPlus gaat. Hutspot en witlof-afbeeldingen ontbreken niet in deze 'groene' branche. De associatie met eten en thuis is snel gemaakt. Een deelnemer koos de kaart met de term 'gezakt' erop. De reden? Eigenlijk is de deelnemer het niet eens met deeltijd werken: **'Er is niemand op kantoor als ik kom'**. Toch gaf deze bestuurder aan dat deeltijdwerk wel nodig is, alleen hoe dit moet is een andere, lastige vraag. Een andere opdruk was **'ik doe eigenlijk alles wat niet mag'**. De dame die deze kaart koos bleek op papier parttime te werken, maar werkt in de praktijk meer dan 40 uur.

Cao's houden flexibiliteit tegen

Vervolgens ontstaat een kritische discussie waar de sociale partners die Cao-onderhandelingen voeren, opgeroepen worden om barrières voor flexibel werken weg te nemen. Cao's dienen ook meer flexibel te zijn en houden nu flexibiliteit tegen. Als een werknemer zijn uren over meer dan vijf dagen wil verspreiden, kost dit volgens de huidige Cao-afspraken de werkgever extra geld. Dus waarom zouden werkgevers dat dan doen? Ook een extra uur per dag werken kost geld. Dit leidt tot een patstelling. Werkgevers en werknemers willen deze starre regels veranderen, maar volgens de aanwezigen luisteren de bonden niet en houden ze dit tegen. Dit lijkt een belangrijk knelpunt.

Levensfasebenadering

Na het geven van feiten en cijfers volgt uitleg over de visie, het doel en werkwijze van de TDP, om vervolgens wederom aan de slag te gaan. Via een levensfasebenadering noteren de deelnemers de talenten die bij iedere levensfase horen en de bijbehorende behoeften wat betreft werktijden. De dilemma's worden duidelijk en specifiek toegelicht. Nadat de diverse koppels en groepen nadenken over de vraag hoe deze talenten het best ingezet kunnen worden, volgen zeer creatieve en nuttige oplossingen.

Projectmatig werken en doelen stellen

Een koppel met de groep: 'het spitsuur' (30-45 jaar) kwam met innovatieve ideeën: zet mensen in op basis van hun talenten, gericht op de opbouw van je organisatie. Kijk meer naar het werk zelf en hoe je dit kunt uitsplitsen en organiseren. Deze groep wil groeien en uitgedaagd worden. Zet hen flexibel in en geef hen projecten, naast regulier werk. Binnen het project is maximale flexibiliteit mogelijk, omdat het gaat om het resultaat. Een case werd uitgelicht. "Nu worden er werknemers papa en willen ze later beginnen om ook hun steentje bij te dragen aan de zorg voor hun kinderen. Maar de bus vertrekt met meerdere mensen, wat nu?". De deelnemers kwamen met suggesties voor prestatiecontracten, eigen vervoer gebruiken etcetera. Toch blijken de klanten zichtbaarheid en aanwezigheid van werknemers van belang te vinden, bijvoorbeeld in het hovenierswerk. Dus daar zal ook uitleg of aandacht aan besteed moeten worden. Gevraagd werd ook naar oplossingen van werknemers zelf. Dat gaf oplossingen als het inzetten van interim-contracten of zelfstandigen zonder personeel (zzp).

Pennenlikkers en loonwerkers

Aandachtspunt in deze branches is dat er verschillende groepen medewerkers zijn. De 'pennenlikkers', zoals degene met kantoorfuncties genoemd werden, kunnen makkelijker flexibel werken of thuis werken. Maar bij de 'loonwerkers' is dit heel anders. In dit praktische werk helpt juist dus verruiming van werktijden bij het creëren van flexibiliteit.

ZZP

Verder kwamen er nog oplossingen voor starters aan de orde, zoals veel functioneringsgesprekken voeren en jongeren rouleren op functies. Deeltijd speelt bij deze groep niet, behalve dan het 'maandagochtend moeilijk uit bed komen-gevoel'. Senioren kunnen ervaring overdragen in deeltijd (meester-gezel), ze kunnen vakkennis overdragen en interne opleidingen verzorgen. Verder is het al heel goed mogelijk om met VUT nog erbij te werken. Ook kunnen zij ingezet worden als zelfstandige zonder personeel (ZZP). Dit geeft optimale flexibiliteit. Tot slot werd nog aangereikt dat deeltijdwerk een instrument kan zijn. Het biedt kansen om flexibiliteit en loopbaanpaden op deze manier te combineren.

Tot slot dankt Martijn allen voor de actieve bijdrage die hij mee terugneemt naar de Taskforce DeeltijdPlus.

Meer informatie over deze en andere programmaonderdelen van de themadag:
www.talenteninzicht.nl