

# Duurzaam aan de slag in de BIKUDAK-sector

De dakbedekkingsbranche besteedt al jaren aandacht aan duurzame inzetbaarheid van werknemers. Op dit terrein spitsen de huidige maatregelen zich, tot nu toe, toe op het voorkomen van dreigende uitval uit het arbeidsproces. Werkgevers en werknemers willen dit bereiken, juist door tijdig in te grijpen. Om ervoor te zorgen dat duurzame inzetbaarheid niet een tijdelijke 'hype' binnen de bedrijfstak is, hebben sociale partners begin 2017 B<sup>2</sup> transities opgericht.

*Karel-Jan Batenburg*

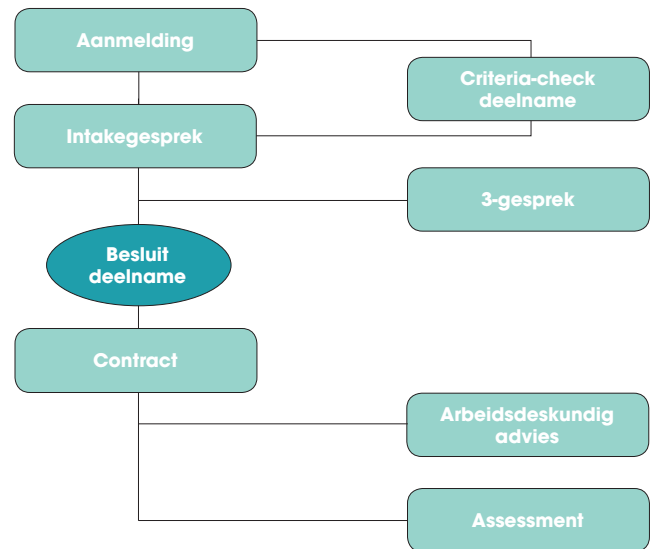
B<sup>2</sup> transities organiseert en faciliteert de overstap naar een andere functie of baan. Dit bij voorkeur in de eigen branche, vanuit de gedachte 'behoud van vakkrachten' in de bedrijfstak. Als dit om wat voor reden dan ook niet mogelijk is, dan ook buiten de sector. In alle gevallen is de inzet erop gericht deelnemers in B<sup>2</sup> transities van-werk-naar-werk te begeleiden. Werkgevers en werknemers komen in aanmerking voor instroom als zij voldoen aan een aantal voorwaarden. Het gaat hierbij uitsluitend om werknemers van werkgevers die premies afdragen in het kader van de cao BIKUDAK. Daarnaast wordt de voortijdige uitval van werknemer uit het arbeidsproces ondersteund door bijvoorbeeld een Periodiek Medisch Onderzoek of Duurzame Inzetbaarheid Analyse. Duurzame inzetbaarheid (DI) betekent dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden beschikken, om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren.

In die context zou een bedrijf niet enkel een duidelijke visie moeten hebben, maar ook beleid moeten bepalen op het duurzaam inzetten van werknemers. En dit is precies waarin B<sup>2</sup> transities, door de uitgebalanceerde werkmethode, van toegevoegde waarde kan zijn.

Werkgever en werknemer melden zich aan via een ingevuld aanmeldingsformulier. Bij 'enige twijfel' zal nog een extra uitvraag in een driegesprek bij de werkgever plaatsvinden.

## THUISFRONT

Standaard in de oriëntatiefase is sowieso het gesprek met deelnemer en partner in hun thuissituatie. Het is bekend dat werknemers zich, naarmate ze zich minder belemmerd voelen in hun loopbaan door hun gezondheid en/of door allerlei privéverplichtingen (zoals de zorg voor kinderen of



financiële problemen, schulden of verslaving) meer op hun eigen loopbaan kunnen richten. Een ander belangrijk aandachtspunt in deze fase is de persoonlijke flexibiliteit van de deelnemer. Daarbij spelen diverse zaken een rol. Is hij eventueel bereid om te verhuizen of te werken op verschillende locaties? Kan en wil hij lange(re) dagen maken en werken op onregelmatige uren? Heeft hij de mogelijkheid om gebruik te maken van eigen auto of is hij aangewezen op openbaar vervoer? Staat hij open om nieuwe vaardigheden te leren en hiervoor misschien een training/opleiding te volgen?

Het veranderen van functie/baan kan financiële consequenties hebben. In de huidige arbeidsmarkt moet de deelnemer 'een mooi arbeidscontract en een dito arbeidsverleden' inwisselen voor een nieuwe arbeidsovereenkomst elders. Een en ander kan veel stress bij de deelnemer en het thuisfront geven.

Heeft de kandidaat daar geen moeite mee en realiseert hij zich dit voldoende? Kan hij deze situatie tijdelijk of voor een langere periode overbruggen? Om een carrièreswitch naar een andere, vaak nog onzekere toekomst te maken is dus veel lef nodig. De steun van het thuisfront is enorm belangrijk om de uiteindelijke transitie te doen slagen.

## INTAKE

De deelnemer en B<sup>2</sup> transities nemen enige bedenktijd om verdere deelname aan het traject te overdenken. De deelname kan desgewenst tijdelijk *on hold* worden gezet. Ook kunnen deelnemers afzien van een verdere deelname aan B<sup>2</sup> transities.

Als alle lichten op groen staan, wordt een overeenkomst voor deelname aan B<sup>2</sup> transities opgesteld, waarin onder meer de wederzijdse rechten en plichten worden bepaald tussen werkgever en werknemer. Tevens wordt de duur van het transitietraject vastgelegd. Deelnemers blijven in alle gevallen op de loonlijst van de werkgever staan en de arbeidsvoorwaarden blijven van toepassing tijdens de activiteiten van B<sup>2</sup> transities. Alle deelnemers worden uitgenodigd voor een uitgebreid intakegesprek en een assessment. Tijdens het intakegesprek is aandacht voor aspecten als zelfvertrouwen, zelfredzaamheid, communicatieve vaardigheden en mate van zelfreflectie. Tevens vindt dan een inventarisatie plaats van werkervaring, voorkeuren, interesses en reisbereidheid.

Wanneer er sprake is van uitval in de huidige functie moet beoordeeld worden of de deelnemer fysiek in staat is (op relatief korte termijn) een (andere) functie/baan uit te oefenen. De functiemogelijkheden-lijst (FML) en de richtlijnen van de bedrijfsarts zijn daarbij uiteraard leidend.



Alle voornoemde informatie wordt vastgelegd in een individueel (transitie)plan, dat vormt tegelijkertijd een inspanningsverplichting voor en van de deelnemer. Het (transitie)plan moet uitwijzen of de deelnemer potentieel geschikt is voor de doelfunctie en welke competenties de deelnemer wellicht mist voor een goede instroom op die beoogde functie/baan. Dat kan gaan om vaktechnische kennis en ervaring, maar ook om *soft skills* en

sollicitatievaardigheden. Centraal staat altijd de deelnemer: wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?

Middels coachgesprekken en door de inzet van, exclusief voor de bedrijfstak ontwikkelde, (online) self assessments, worden deelnemers maximaal ondersteund naar een nieuwe (doel) functie. Op basis van de uitkomsten van deze oriëntatie stelt de deelnemer samen met zijn loopbaancoach een zoekprofiel op. Hierdoor nemen deelnemers zelf de regie en verantwoordelijkheid voor hun verdere carrière. Zij gaan op zoek naar hun eigen werkvoorkeuren, beroepsinteresses, werkactiviteiten en vaardigheden.

## SOLLICITEREN

Op dit moment begint feitelijk het echte werk, het vinden van de juiste functie/baan bij een (nieuwe) werkgever. Het solliciteren!

Deelnemers zijn vaak al een lange tijd niet bezig met hun loopbaan en hebben hierdoor een beperkt netwerk. Eveneens bezitten zij weinig kennis over de arbeidsmogelijkheden elders. Hun focus op loopbaanmogelijkheden is vaak (te) eenzijdig en gericht op functies en specialisaties die al bestaan of die bekend zijn in de bedrijfstak. Van belang is, dat de deelnemer zelf inzicht krijgt in eventueel 'passende' beroepen en de bijbehorende vacatures. Het eigen netwerk succesvol uitbreiden en inzetten voor het vinden van een nieuwe baan is een belangrijk onderdeel in deze fase van het transitietraject.

Samen met de loopbaancoach wordt het persoonlijk netwerk in kaart gebracht en wordt de deelnemer uitgedaagd het persoonlijk netwerk in te zetten voor het vinden van een nieuwe baan. Hierdoor zijn mogelijke vooroordelen, als hogere leeftijd of net niet de goede opleiding hebben, van minder belang bij de keuze van een werkgever. Ook andere sollicitatievaardigheden komen natuurlijk aan bod. Hoe schrijf je een goede sollicitatiebrief en hoe voer je een goed gesprek? Hoe ziet een modern cv eruit, wat zet je daar in om positief op te vallen?

In deze fase zijn ook stages en werkervaringsplaatsen van onschatbare waarde, juist als er tussen partijen nog enige twijfel of onduidelijkheid bestaat over het slagen van een transitie. Met behoud van eigen salaris kan daadwerkelijk aan een nieuwe functie/baan worden 'gesnuffeld'. Is er een klik? Geeft het werk voldoening en plezier, ook op langere termijn? Mis ik vaardigheden? Welke specifieke opleiding heb ik nodig? Kan dit laatste ook door leren (ervaren) in de praktijk? Hoe ziet mijn verder loopbaan eruit? Onder welke voorwaarden kan ik aan het werk? En als er geen transitie mogelijk is? Is het dan zonde geweest van alle inspanningen en tijd die in het traject zijn gestoken? Integendeel, er is juist heel veel gewonnen. De deelnemer weet letterlijk weer wat hij waard is en hij is goed toegerust voor de toekomst.

## TOT SLOT

Werkgever en werknemer kunnen beiden profiteren van DI. De werkgever zal, juist gelet op de huidige krapte op de arbeidsmarkt, én op de toenemende concurrentie, harder moeten werken om zijn werknemers aan boord te houden. Ook om ze daarnaast, nu er langer doorgewerkt moet worden, in aanloop naar het pensioen fit en productief te houden. De werknemer, op zijn beurt, moet in zichzelf investeren om aantrekkelijk te blijven voor werkgevers en om op de snel veranderende arbeidsmarkt in te kunnen spelen. Maar één ding is zeker. Men is in de platte dakenbranche volop aan de slag met DI. B<sup>2</sup> transities draagt daar haar steentje aan bij. ■

Dit artikel kunt u lezen op [www.roofs.nl](http://www.roofs.nl)

