

Āandacht en actie: daar draait het om bij levensfasebewust beleid

Enthousiaste starters, jonge ouders, ambitieuze veertigers en ervaren vijftigers. In de zoetwarenindustrie werken mensen in diverse levensfasen. Deze medewerkers hebben natuurlijk verschillende ambities en mogelijkheden. Willen zij jarenlang prettig aan het werk blijven, dan moet hun baan passen bij hun levensfase. Daarvoor is aandacht nodig van de werkgever en initiatief van de medewerkers zelf, aldus Yde Zagema.

Al sinds 1991 is Yde Zagema in dienst bij Hellema in Hallum. Toch kwam hij min of meer toevallig bij Hellema terecht. Ik heb met mijn drogisterijdiploma een tijd in de detailhandel gewerkt. Maar de dagen waren lang en ik wilde meer tijd voor mijn gezin. Als uitzendkracht kwam ik bij Hellema terecht en na een half jaar namen ze me in dienst.

Blijven uitdagen

Sinds die begintijd is mijn functie nauwelijks veranderd. Ik ben afweiger grondstoffen, eigenlijk dus de smaakmaker van onze producten. Ik heb het best naar mijn zin bij Hellema. Mijn collega's zijn heel fijn en het bedrijf is top. Ik werk als één van de weinigen bij Hellema in dagdienst, van zes tot kwart voor drie. Dat was voor mij een voorwaarde. Wel werk ik onder mijn opleidingsniveau. Hoewel ik eind veertig ben, dus bijna een ervaren vijftiger+, word ik juist nu steeds ambitieuzer. Daarom houd ik me intensief bezig met jeugdwerk en bondswerk. Ook heb ik bijna mijn hbo-opleiding theologie afgerond. Ik hoef niet direct weg bij Hellema, maar ik wil mezelf wel blijven uitdagen.

Persoonlijke aandacht

Die uitdaging is in de zoetwarenindustrie vaak een probleem. Veel medewerkers blijven lang in dezelfde baan zitten. Hun taken, werktijden en arbeidsvoorwaarden veranderen niet mee met hun levensfase en werkgevers doen ook weinig om dit mogelijk te maken. Bovendien is het werk vaak fysiek zwaar en dat eist zo'n tol als je ouder wordt. Kansen om door te groeien naar andere functies en vooral een opleidingsbeleid kunnen medewerkers breder inzetbaar maken. Daardoor verbetert hun positie op de arbeidsmarkt. Maar opleiden heeft ook voordelen voor bedrijven. De bedrijfsresultaten zullen erdoor verbeteren, het innovatieve vermogen neemt toe en het bedrijf wordt aantrekkelijker voor werknemers. Initiatieven vanuit de branche kunnen helpen bij levensfasebewust beleid. Werkgevers moeten echter vooral persoonlijke aandacht hebben voor medewerkers en hun wensen. Ze moeten bereid zijn tijd én geld te steken in dit beleid. Dan zullen ze zien dat het veel oplevert, ook financieel.

Investeren loont

Het is natuurlijk te gemakkelijk om alle verantwoordelijkheid bij de werkgever te leggen. Medewerkers moeten ook actief werken aan hun eigen loopbaan. Weinig medewerkers kiezen bewust voor werk en werktijden waarbij ze meer tijd hebben voor hun gezin. En zelden werken ze actief aan hun eigen ontwikkeling in het werk. Maar ploegendiensten zijn zwaar, net als de fysieke arbeid. Bovendien wordt hun arbeidsmarktpositie steeds zwakker als ze zich niet ontwikkelen. Dat kan problemen opleveren als ze ouder worden. Medewerkers in de zoetwarenindustrie moeten dus zelf initiatief nemen. Dat merk ik ook bij Hellema. Als medewerkers met een verzoek komen, wil de werkgever daarover best meedenken. Onderneem actie en investeer in jezelf. Het loont de moeite!