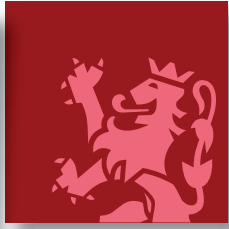


WERKEN



Professionaliseringstraject van 4.000 mensen

DSM wil dat werknemers lang blijven

Foto: Ermindo Armino



„Je moet ervoor zorgen dat je een leuke job hebt als je tot je 67e werkt,” zegt Hennie Stegen van DSM Nederland.

Alle medewerkers van DSM Nederland gaan de komende jaren meedoen aan een professionaliseringstraject. Dat moet alle 4.000 werknemers inzetbaar maken tot aan hun pensioen.

Een van de belangrijkste redenen voor de professionalisering is de vergrijzing. Zo gaat vijftig procent van alle werknemers in Nederland de komende tien jaar met pensioen. Het gevolg is een grote vraag op de arbeidsmarkt.

TOP, 'Talent Ontwikkeling en Professionalisering' heet het traject dat speciaal voor en door DSM Nederland is ontwikkeld, samen met Allign. Het moet het personeel klaar maken voor nu en voor de toekomst, vertelt Hennie Stegen, Manager Learning bij DSM Nederland.

INVESTEREN

Duurzame inzetbaarheid van het personeel is belangrijk voor bedrijf en werknemer. Stegen: „Als je 45, 50 jaar bent, dan vlak de carrière lijn af. En als je tot je 67e blijft, moet je in jezelf blijven investeren. Je moet ervoor zorgen dat je een leuke job hebt. Voor het bedrijf is het ook belangrijk om in de werknemers te investeren. Doe je dat niet, loop je het risico dat je een ontevreden medewerker hebt die bijvoorbeeld ziek wordt. Met ons professionaliseringstraject maak je mensen duurzaam inzetbaar, bevorder je de flexibiliteit van de medewerkers en vergroot je de mobiliteit in je bedrijf.”

Werknemers duurzaam inzetbaar houden, is niet de enige reden om met TOP te beginnen, legt Stegen uit. DSM Nederland telt 4.000 medewerkers op operationeel en middenkader niveau. Ze werken verspreid over een tiental plaatsen in Nederland (naast Zuid-Limburg onder meer ook Delft, Zwolle, Emmen, Waalwijk, Venlo en Schoonebeek). Het is dan belangrijk dat iedereen dezelfde taal spreekt en over dezelfde definities beschikt. Daar komt nog eens bij dat DSM de afgelopen twintig jaar een geheel andere koers is gaan varen. Het veranderde van een petrochemisch bedrijf in een Life Sciences en Material Sciences bedrijf. „Je wil als DSM je strategie doorvertalen en wil dat iedereen zich committeert en de ambitie heeft om mee te groeien. Je wil de medewerkers meenemen in de ontwikkeling van DSM.”

CONSULTANT

Daarvoor is een ambitieus traject met bijbehorende programma's bedacht. Zo'n 500 medewerkers hebben inmiddels de programma's doorlopen, voornamelijk teamleiders en experts en medewerkers uit het middle management. Het zal zo'n zes jaar duren voordat alle DSM'ers de professionalisering hebben gedaan. Om de transfer van leren naar presteren te bevorderen is er op de werkplek support van een consultant. Daarmee wordt het geleerde makkelijker in de praktijk gebracht. „Uit onderzoek blijkt dat minimaal dertig procent van de leden van een team het programma moet hebben gedaan, anders ben je nog teveel een roepende in de woestijn.”

De programma's gaan nadrukkelijk uit van de verschillende rollen die je hebt binnen een functie. Of zoals Stegen dat zegt: „Iedere tak van

sport heeft zijn eigen spelregels. Je kan niet met een hockeystick naar het voetbalveld. Je moet je bewust zijn van de rollen die je hebt. Daarbij wordt duidelijk wie verantwoordelijk is voor wat.”

OMDRAAIEN

Stegen: „Niet de cursus, maar de werkomgeving, de afdeling of het projectteam, van iedere werknemer staat in het TOP-traject centraal. Waarom doe je het? Hoe doe je dat? We maakten programma's op verschillende niveaus, voor iedere werkomgeving.” Kenmerkend voor de programma's is dus niet alleen dat ze 'tailormade' zijn, maar dat er ook een businesscase aan verbonden wordt met een praktijkopdracht en een echte opdrachtgever.

De resultaten zijn heel positief, vertelt Stegen, voor zowel de individuele werknemer als DSM in het algemeen. „De programma's voldoen aan onze doelstellingen. Op werknemersniveau wijst Stegen op de bagage en de vaardigheden die worden ontwikkeld. Bovendien heeft de werknemer meer zicht op zijn functie en de inhoud van zijn functie. Na een carrièrestap is hij ook sneller in het zadel geholpen. Op bedrijfsniveau leveren de programma's geld op. Anders gezegd: er is rendement op de investering. Dat rendement wordt gehaald uit de businesscases waarmee ieder programma afsluit. Die businesscases hebben na het eerste jaar al drie keer het bedrag opgebracht dat het ontwikkelen van het TOP-traject kostte.

Een voorbeeld van zo'n business case zijn de transportkosten. Er liep al een project om de hoogte van de transportkosten terug te dringen. Met inzet van de tools uit het TOP traject vond een herijking van de opzet plaats. De reeds doelstelling werd bijgesteld. Dit leverde voor de business een extra kostenreductie op van € 350.000 tot € 500.000.

KOSTENREDUCTIE

De opdrachtgever: „Dat we het projectdoel hebben bereikt en een reële, blijvende kostenreductie hebben gerealiseerd, is prima. Toch ligt wat mij betreft daar niet alleen de winst van dit traject. Ik merk dat de projectleider en haar team competentier zijn geworden. Dat is met name door de 'softe' kant van het programma tot stand gebracht. Doordat het team zelf focus en structuur aanbracht, ontstond meer alignment. Daar kan nu verder op worden doorgebouwd. Wij gaan deze aanpak introduceren in al onze grotere projecten.”

Het enthousiasme over de programma's is groot. Vanwege het bewezen rendement voor het bedrijf is besloten dat bedrijfsonderdelen die willen deelnemen vooraf geen kosten meer in rekening wordt gebracht.

Stegen: „We hebben met TOP een stukje goud in handen.” ●

Meer informatie: www.dsm.nl

Carrière Stap



Foto: Stefan Koopmans

Jeroen van Mil (36)

Hydrobioloog

Bij:

„Waterschap Peel en Maasvallei in Venlo. We zorgen voor veilige dijken, droge voeten en voor voldoende en schoon water. Er werken 160 mensen. Mijn afdeling heet Kennis & Advies en we zijn met 35 man.”
Meer informatie: www.wpm.nl

Wat heb je gestudeerd?

„HBO Aquatische Ecotechnologie, of simpeler gezegd, watermanagement in Vlissingen. Ik ben acht jaar geleden afgestudeerd. Dit is op zes weken na mijn eerste baan.”

Wat doe je?

In de zomer, van half april tot eind juni, ben ik, samen met een collega, de helft van de werkweek buiten. Met schepnet en waadpak halen we monsters uit de beken in Noord- en Midden-Limburg. Alle waterdientjes moeten uit de monsters worden gezocht en geconserveerd. Als we niet buiten zijn, dan verwerken we de gegevens. In september bekijken we de visstand. Vervolgens controleren we op grond van de soortensamenstelling of we onze doelen halen en welke maatregelen er genomen moeten worden.”

Lever het werk van het waterschap ook wat op?

„Ja, in veel gevallen zien we verbetering van de waterkwaliteit, ook beekherstel. We bekijken of de natuurwaarden in beken en kanalen in Limburg voldoende is. Aan de hand van de vissen en waterbeestjes die we vangen, kunnen we een objectief rapportcijfer geven. Op basis daarvan kunnen we kijken of het meanderen en herinrichten van beken de gewenste resultaten opleveren, of dat er nog andere problemen zijn waar we iets aan moeten doen.”

Wat vind je leuk aan dit werk?

„De afwisseling tussen kantoorwerk en werken in het buitengebied. Beide vind ik heel erg leuk om te doen. Je hebt te maken met het seizoensritme. In de zomer zie je de jaloerse blikken van collega's, haha.”

Over welke competenties moet je beschikken voor dit werk?

„Je moet interesse hebben voor het leven onder water, voor bijvoorbeeld kokerjuffers, vlokreeften en schaatsenrijders. Verder moet je nieuwsgierig zijn. Voor het verwerken van gegevens moet je nauwkeurig en objectief zijn.”

Wat doe je over vijf jaar?

„Ik zou kunnen doorgroeien naar seniomedewerker, maar dan mis je de band met het veldwerk. Voor mij is er bij het Waterschap geen idealere baan dan die ik nu heb.”

Ben jij ook enthousiast over je baan en wil je dat vertellen? Mail je gegevens naar: tekstbureau@mgl.nl

(Advertentie)

500+
vacatures

www.banenrijklimburg.nl