



Duurzaam personeelsbeleid

Oog voor welzijn medewerkers resulteert in lange dienstverbanden Elis Nederland

Met zo'n 1.900 medewerkers van verschillende leeftijden, achtergronden en nationaliteiten mag je het personeelsbestand van Elis met recht divers noemen. "De gemiddelde looptijd van dienstverbanden bij Elis in Nederland is 10,7 jaar", begint Business Development Manager Vincent Nibbering trots. "Daar zijn we heel trots op natuurlijk." Elis zorgt er voor dat medewerkers fit en vitaal hun werk kunnen blijven doen. Zo krijgen medewerkers die fysiek zwaarder werk doen preventief fysiotherapie aangeboden, zijn bedrijfswagens voorzien van ergonomische stoelen en krijgen chauffeurs naarmate de leeftijd vordert routes toegewezen die fysiek minder zware werkzaamheden bevatten.

Elis is een multi-service circulaire dienstverlener met 28 vestigingen verspreid over Nederland. De 22.000 klanten maken gebruik van bedrijfskleding, vloer- en bedrijfs-hygiëne, poetsdoeken, ongediertepreventie en linnengoed services. Het bedrijf met Franse wortels is dus van vele markten thuis. Hoe vind je met zoveel diensten en takken van sport de juiste medewerkers? En hoe houd je hen vervolgens enthousiast? Vincent en zijn collega Linn Wezendonk, Corporate Recruiter, delen hun aanpak.

Maatwerk

Elis heeft veel ruimte voor interne mobiliteit. Linn: "Doorgroeien kan bij Elis op allerlei manieren. We kijken of een leidinggevende rol een goede volgende stap is, maar er is meer dan dat. Misschien floreert iemand wel in een specialistische rol of kunnen we de functie passender maken." Dat vraagt veel maatwerk van Elis als werkgever, waar het bedrijf succesvol een weg in heeft gevonden.

Het functiehuis is uniform, maar elke medewerker heeft net weer eigen accenten in de invulling van het werk. Er is regelmatig contact met medewerkers om te peilen of zij nog op hun plek zitten. Linn: "We willen in beeld hebben wie wat wil. Dat raad ik andere werkgevers ook absoluut aan. Je raakt iemand kwijt als die niet kan groeien, op welke manier dan ook. Dat voorkom je door trainingen, opleidingen en functiemobiliteit aan te bieden."



Diversiteit

De verdeling van geslachten is gelijkwaardig in het personeelsbestand van Elis. Een bewuste keuze, al verschilt de diversiteit wel per afdeling. "Je kan met specifiek taalgebruik bijvoorbeeld vrouwen net wat meer aanspreken. We hebben werk gemaakt van doelgroepgerichte vacatureteksten en zien daar duidelijk effect van", aldus Linn. "Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kunnen ook bij ons terecht. Het is mooi om te zien dat andere medewerkers dan meer verantwoordelijkheid nemen. Zij zorgen als vanzelf dat de nieuwelingen zich ook op hun plek voelen."

Medewerkers van Elis werken voor vaste klanten in teams van 4 tot 6 mensen. Iedereen vervult alle rollen binnen een team. "Dat houdt het werk gevarieerd en interessant", stelt Vincent. "Al is er ook ruimte voor specifieke wensen. Zo hebben we bijvoorbeeld iemand met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst die heel graag wil focussen op 1 ding. Zij is fantastisch in het vermaken van kleding en doet dat dus de hele dag."

Welzijn en werkplezier

Op elke vestiging is de sfeer familiair te noemen. Medewerkers rijden met elkaar naar het werk en vervangen elkaar waar nodig. "Wordt je kind ziek, dan kun je gewoon naar huis", vertelt Linn. Op onze vestiging in Hoogeveen besloot de manager de boel helemaal anders te organiseren. Vincent: "Veel medewerkers moesten zich in allerlei bochten wringen om schoolgaande kinderen en werk te kunnen combineren. Daarom zijn de roosters aangepast op de schooltijden." Ook de lunchpauzes worden daar anders georganiseerd. In plaats van verse soep van een cateraar, maken medewerkers zelf soep uit hun land van herkomst. "Een enorm succes", zegt Vincent. "Eten verbindt. Iedereen leerde elkaar op een andere manier kennen en dat vergroot het werkplezier."



Linn heeft nog zo'n mooi voorbeeld. "Op onze locatie in Zaandam komt een schoonmaakbedrijf die veel medewerkers met een auditieve beperking heeft. We zijn bij Elis gewend met iedereen een praatje te maken, maar nu was er geen communicatie mogelijk. Daarom hebben onze medewerkers een cursus gebarentaal gevolgd. Een uitdaging die helemaal anders was dan hun gebruikelijke werk, maar waar ze vol enthousiasme op in gingen. Nu kunnen onze mensen deze medewerkers óók even groeten en vragen hoe het gaat."

Sollicitatieproces

Opvallend is het sollicitatieproces bij Elis. Dat is langer dan gemiddeld. Het bedrijf wil iemand gemiddeld drie keer zien en spreken. Daarbij hoort ook een meedraaidag op de werkvloer om kennis te maken met het team en de werkzaamheden. "Het is belangrijk om te onderzoeken of iemand wel in een team zal passen", vertelt Linn. "We zoeken de juiste persoon voor een lang dienstverband. Vindt iemand het sollicitatieproces te lang, dan is diegene geen match met ons. En dat is oké."



Tegelijkertijd houdt Elis nauw contact tijdens het hele proces. "Ik word als corporate recruiter doorgaans al gauw ingehaald door de hiring manager die zélf het contact met een kandidaat wil onderhouden." En past iemand niet op de ene locatie, dan weten hiring managers elkaar ook te vinden, omdat er elders wellicht wél een passende plek is. Linn wijst tijdens het sollicitatieproces zelf ook weleens op

andere vacatures. "Soms leer ik iemand beter kennen en blijkt een andere vacature veel beter te passen. Dan gaan we daarmee verder. Dan is de kandidaat immers gelukkiger en wij daarmee ook."

Ambassadeurschap

Elis houdt op dit moment contact met iemand die een nieuwe rol zoekt, maar nu nog niet weg wil bij haar huidige werkgever. In het nieuwe jaar misschien wel. Linn: "Dat is een risico, maar je creëert ook ambassadeurschap en loyaliteit. Een goed gevoel bij Elis kan zich in de toekomst uitbetalen. Om die reden zorgen we ook altijd voor een goede offboarding wanneer iemand ons verlaat. En het leuke is: opvallend veel mensen keren na een uitstapje toch weer terug op het nest bij Elis."



*Vrijgegeven door NL werkt aan werk, onderdeel van
VNO-NCW & MKB-NL, juli 2024
www.nlwerktaanwerk.nl*