

voest Alpine Polynorm BV

'Minder afhankelijk van enkele specialisten'

Om zeker te zijn van technische ondersteuning in het weekend, heeft voest Alpine Polynorm al zeker tien jaar consignatiediensten. Het bedrijf verwacht de diensten echter steeds minder nodig te hebben.

Zeg je Bunschoten, dan zeggen mensen uit de regio: voest Alpine Polynorm. Het bedrijf werd na de Tweede Wereldoorlog opgericht met Marshallhulp. Het verschaftte werk aan vissers die door de inpoldering van de Zuiderzee werkloos waren geworden. Nog steeds komt bijna de helft van de 750 vaste medewerkers uit Bunschoten. 'We begonnen als producent van bouwmaterialen', vertelt Toon van den Bogaard, hoofd HRM. 'Tegenwoordig maken we deel uit van het Oostenrijkse staalbedrijf voest Alpine. Hier in Bunschoten maken we *automotive bodyparts* zoals deuren, zijwanden en motorkappen, vooral voor Duitse automerken.'

Trots

voest Alpine Polynorm heeft een zesdaagse werkweek. 'Er zijn hier vier productieafdelingen', vertelt HR adviseur Aleida Weegenaar. 'Zij werken met twee of met drie ploegen. Daarnaast hebben we een aantal ondersteunende diensten: de gereedschapsvoorbereiding, de gereedschapsmakerij en de robot engineers. Deze afdelingen werken met consignatiediensten.' De consignatieregeling bestaat al zeker tien jaar en werkt tot ieders tevredenheid. Wat is er goed aan? Van den Bogaard vertelt: 'Om het werk goed te kunnen verdelen, is de pool van medewerkers zo groot mogelijk. We hebben een vergoeding die in verhouding staat tot datgene wat we van de mensen vragen. Dat is nodig, anders haken ze af. Verder krijgen onze medewerkers niet per consignatiedienst maar per oproep betaald. Zo voorkomen we dat ze de toeslag gaan zien als vast inkomen en daar ook naar gaan leven.'

In totaal lopen er ongeveer vijftien mensen in consignatie [link naar kader]. 'Dat zijn er relatief weinig', zegt Weegenaar. 'Dat komt omdat de meeste storingen gewoon door de ploegendienst worden opgelost. De mensen in consignatie zijn echte specialisten.' Volgens Van den Bogaard en Weegenaar vinden medewerkers van voest Alpine Polynorm het geen probleem om in consignatie te werken. Dat heeft waarschijnlijk te maken met de cultuur van het dorp: mensen zijn gewend hard te werken en verdienen graag wat bij. Maar wat ook meespeelt, denkt Van den Bogaard: 'Mensen halen hun trots uit het beschikbaar zijn. Ze zijn de helden die onze problemen oplossen.'

Kennismanagement

voest Alpine Polynorm behoort volgens Van den Bogaard tot de *champions league* in de auto-industrie. Ondanks de krimpende Europese automarkt staat het bedrijf er goed voor. 'Wij kunnen dingen die anderen niet kunnen.' Maar het is hard werken om dat zo te houden. 'De kwaliteitseisen zijn hoog en om toegevoegde waarde te kunnen blijven bieden, hebben we meer competenties nodig. Het kennisniveau van ons bedrijf moet omhoog.' Het bedrijf heeft dan ook een uitgebreid kennisprogramma. Niet alleen trekt het bedrijf technisch specialistisch aan, ook worden de medewerkers continu geschoold en werkt het bedrijf aan een betere borging van kennis. Van den Bogaard vertelt: 'We streven naar *operational excellence*. Daarbij zijn de processen excellent en hebben we de werkinstructies

duidelijk beschreven: iedereen weet wat hij moet doen.’ voest Alpine Polynorm realiseert zich dat het bouwen op een aantal specialisten niet goed bij dit concept past. ‘Als iemand wegvalt heb je een probleem. Daarom willen in de toekomst minder afhankelijk zijn van onze helden. Zij zullen op termijn hun kennis moeten overdragen aan het bedrijf.’

In het kort

Consignatieregeling voest Alpine Polynorm: bij een oproep krijgen medewerkers een basisvergoeding van 2x het uursalaris (en 3,5 uur het uursalaris als het werk begint tussen 00.00 en 06.00 uur). De medewerker klokt zijn uren en gewerkte tijd wordt als overwerk vergoed.

Tips van voest Alpine Polynorm BV

- Maak duidelijk wat precies het doel is van de consignatieregeling.
- Bespreek al in het sollicitatiegesprek dat er kans is op consignatiediensten.
- Voorkom dat mensen bereikbaar moeten zijn terwijl dat niet nodig is.
- Maak de pool zo groot mogelijk zodat de diensten rouleren.
- Zorg dat de vergoeding in verhouding staat tot wat je vraagt. Als de vergoeding te laag is dan haken mensen af.
- Zorg dat de vergoeding geen vast onderdeel wordt van het inkomen. Dan gaan mensen ernaar leven.
- Giet de regeling niet in cement, houd hem flexibel zodat je hem nog kunt aanpassen.