

ANKE HUITEMA-BAKKER EN STEFAN MEIJERING VAN HET MT:

# “Succesjes zouden best vaker onderling gedeeld en gevierd mogen worden als energieke motivatie”

ANKE HUITEMA-BAKKER EN STEFAN MEIJERING MAKEN SINDS TWEE JAAR DEEL UIT VAN HET MANAGEMENTTEAM VAN BAKKER. ANKE IS DIRECTEUR HR EN STEFAN IS OPERATIONEEL MANAGER, FUNCTIES DIE EERDER NIET BESTONDEN BINNEN HET BEDRIJF. “WAAR JE VOORHEEN INCIDENTEEL BEZIG WAS BEPAALDE DINGEN AAN TE PASSEN OMDAT DE WET- EN REGELGEVING DAAROM VROEG, DOEN WE DAT TEGENWOORDIG DAGELIJKS”, ZEGT ANKE. “ER WORDT VEEL GEVRAAGD WAT BETREFT RAPPORTAGES EN VASTLEGGING. NU WEER OVER DE CO2-UITSTOOT. PER MEDEWERKER MOETEN WE HET WOONWERKVERKEER BIJHOUDEN. HET ROOKBELEID, ELEKTRIFICATIE, VERGRIJZING, ALLEMAAL VOORBEELDEN VAN WAT ER ALLEMAAL BIJ KOMT KIJKEN, ZAKEN WAAR GEEN OMZET OF OPBRENGST TEGENOVER STAAN.”

“Ons streven is altijd dat eenieder het beste uit zichzelf haalt”

**S**tefan Meijering is sinds twee jaar operationeel manager bij Bakker. Dit betekent dat hij direct de planning, de teamleider warehouse en indirect de chauffeurs en de warehouse medewerkers aanstuurt. Een flinke klus want het gaat om transport én warehouse. “We zijn voortdurend aan het kijken waar en hoe we de verschillende processen kunnen verbeteren, maar ook naar werving en selectie, welke mensen hebben we daarvoor nodig en mensen coachen en begeleiden, samen met Anke”, knikt hij opzij. “Ons streven is altijd dat eenieder het beste uit zichzelf haalt, plezier heeft en gelukkig is.”

## SCHAKELEN

“We weten vaak 's morgens niet hoe de dag er uit ziet en spelen er ad hoc situaties wat betreft het personeel, dan zijn Stefan en ik daarbij betrokken”, neemt Anke over. “Wat we allemaal hebben meegemaakt en over wat er allemaal bij komt kijken hebben we ons verbaasd hoe het de jaren daarvoor is gegaan. Er is geen situatie die we niet hebben gehad. Als er ziekte is, stem ik de planning meteen af met de capaciteitsplanner of ik leg het bij Stefan neer, maar dan moet er meteen geschakeld worden want er moet iemand op die auto. Een medewerker die om vijf uur 's middags zou beginnen, wil de zieke medewerker misschien wel vervangen. In principe verschuiven we in zo'n geval het probleem naar een →

## “Het chauffeurs-vak vergt veel intensieve begeleiding en aandacht vooral nu er veel jongeren instromen”

ander moment, kopen op een natuurlijke manier tijd, zodat we voordat andere moment een constructieve oplossing kunnen vinden.”

### CAPACITEITSPUZZEL

De een werkt vier dagen, de ander twee, weer een ander alleen 's nachts en er zijn er die naast hun reguliere baan weekends een ritje doen. “Een capaciteitspuzzel”, noemt Stefan dat. “Daar zit onze grootste uitdaging. Voor nu, maar ook voor de toekomst. Het chauffeurs-vak vergt veel intensieve begeleiding en aandacht vooral nu er veel jongeren instromen. Vergrijzing en verzuim zijn ook van die dingen, hoe vang je dat op en hoe ga je daar mee om. Rekening houden met behoeftes, met privé-situaties, parttime werken, daar balans in krijgen is de sleutel voor de toekomst. Behoeftes veranderen, zowel voor ouderen als voor jongeren en door daar als bedrijf net iets anders mee om te gaan wordt je aantrekkelijker om er te komen werken.”

### TROTS

Terugkijkend op de laatste twee jaar zegt Anke: “Je moet vaak snel reageren omdat er iets niet gaat zoals je van tevoren had bedacht en gepland, maar ik denk dat we er trots op mogen zijn wat er de laatste twee jaar is gerealiseerd. We doen het wél met elkaar. We gaan weer bouwen, we gaan weer uitbreiden, we hebben nieuwe klanten. Ik bedoel, er zijn ook hele mooie dingen en ik denk dat we daar best trots op mogen zijn. En wat we de afgelopen tijd hebben bereikt is dat er meer structuur zit in onze overleggen en dat we weten hoe we dat in de toekomst kunnen uitbouwen en een verdere professionaliseringslag maken in de organisatie. Het is menselijk dat verstoringen of negatieve invloeden de mening of het beeld langer blijven vormen. Maar gezien de positieve vooruitgang die we met elkaar boeken, zouden deze succesjes best vaker onderling gedeeld en gevierd mogen worden als energieke motivatie van wat we met elkaar neerzetten en bereiken voor het bedrijf, onze opdrachtgevers en ons zelf natuurlijk.”



“We mogen trots zijn op wat we de laatste twee jaar hebben gerealiseerd. We doen het wél met elkaar”

### PROTOCOLLEN

Uitdagend waren bepaalde thema's waar een uitgebreide wet- en regelgeving aan verbonden is, in het bedrijf in te bouwen. Anke noemt o.a. onboarding, RI&E, het arbeidsrecht, verzuimtrajecten en Wet Verbetering Poortwachter, alsmede ongewenste gedragssituaties. “Waar je in het verleden even samen een gesprekje had, hebben we dat veel meer doorgevoerd en hangen daar nu protocollen aan. Hoe gaan we te werk, hoe moeten we hierop anticiperen en hoe moeten we dit verder uit zetten. Duidelijkheid is belangrijk.” Wat ook voorbij is gekomen, is het rookbeleid. Steeds meer klanten vragen naar hoe dit bij

Bakker is geregeld. Stefan: “Daarin zijn ook stappen gezet. We hebben te maken met regelgeving en die verbiedt je om in de auto te roken omdat het een openbare werkplek is. Het kost even tijd voordat de chauffeurs daarvan doordrongen zijn, een stukje bewustwording.”

### PIEKVERSCHUIVING

Grootste uitdaging voor de toekomst is mensen vinden die het werk erg leuk vinden en bereid zijn op uren te werken als een ander bijvoorbeeld vrij is. “Er is een tekort aan chauffeurs en als een chauffeur kan kiezen staat

winkeldistributie niet bepaald bovenaan. Bovendien is er een piekverschuiving richting het weekend. Meer volumes richting het einde van de week en dat heeft ook impact op de personele bezetting. Wil het personeel wel werken in het weekend? En zo blijf je constant aan het schuiven”, zegt Stefan die in zijn leven in diverse branches heeft gewerkt met de logistiek als gemeenschappelijke deler. “Dat is een goed fundament geweest, ik heb erg veel geleerd en veel ervaring opgedaan. Logistiek is logistiek, het gaat erom dat goederen van A naar B moeten, het verschil zit hem in het product of type dienstverlening.” ●