

# Verslag Bijeenkomst Regionale Netwerken Duurzame Inzetbaarheid Noord-Oost van SO MITT

Datum: 5 juli 2017

Locatie: Ten Cate, Nijverdal

## Programma

- Stand van zaken activiteiten MITT op gebied van DI (kwalitatief onderzoek, Bedrijfsscans, Regio netwerken)
- Ophalen van successen en knelpunten
- Knelpunten op de 3 thema's Gezondheid, Cultuur en Bewustwording middels intervisiemethode behandelen en komen tot concrete oplossingen/suggesties voor aanpak
- Concrete acties formuleren en wie je daarbij gaat helpen
- Afspraken over het vervolg

De presentatie voor het eerste deel is apart toegezonden.

Het verslag van de thema's en behandelde knelpunten uit de intervisie zijn hieronder uitgewerkt.

## Thema Gezondheid

Binnen het thema gezondheid gaat het vooral over ouder worden in ploegendienst in combinatie met de wens tot flexibiliteit van zowel werkgever en werknemer. Voor de werkgever zit dat in tegemoet kunnen komen aan de flexibiliteit in de markt en de werknemer heeft behoefte aan flexibiliteit om werk en privé beter te kunnen combineren. Gesproken is over:

- Behoefte om deeltijd te werken in ploegendienst;
- Behoefte om te flexibiliseren in arbeidstijd (andere ritmes) om belasting te verlagen;
- Wens om 4 x 9 uur te kunnen werken in dagdienst;
- Flexibele werktijden in dagdienst.

In de intervisie is gezamenlijk tot de volgende vraagstelling gekomen:

*“Hoe kun je het werktijdensysteem aanpassen aan de behoefte van de werkgever en die van de werknemer rekening houdend met aspecten van duurzame inzetbaarheid (lees: gezondheid)?”*

Knelpunten die hierbij ervaren worden:

- Werkgever staat open voor individuele maatwerkoplossingen, maar is terughoudend met het beleidsmatig vastleggen hiervan, vanwege mogelijke precedentwerking
- Financiële consequenties van structurele aanpassingen in de werktijden (naar dagdienst) hebben voor medewerkers dusdanige impact dat dit zelden een reëel alternatief is.
- De dagdienst functies die in het verleden soelaas boden, zijn er in veel gevallen niet meer.
- Een verandering van rooster (van 3 naar een 4-ploegendienst) heeft te weinig draagvlak omdat er verschillende groepen medewerkers zijn met verschillende behoeften: (1) groep die frequent overwerkt en inkomen niet wil verliezen en (2) groep medewerkers die frequent overwerkt (met name in 3-ploegendienst) die hier juist vanaf wil vanwege te hoge belasting
- Hoog verzuim (kosten en bezettingsproblematiek?)

De suggesties die door de teamleden gedaan zijn:

- Inventariseer de behoeften van medewerkers
- Breng de bedrijfsmatige behoefte/ de randvoorwaarden in kaart => Kaders waarbinnen individueel maatwerk kan plaatsvinden
- Kun je onderzoeken of medewerkers in een vroeg stadium een bepaald deel van hun ploegentoeslag kunnen reserveren als budget "voor later"? (deeltijd, vervroegd uittreden etc.)
- Ga met jongere medewerkers in gesprek over loopbaan en financiële planning
- Onderzoek of het werk-rustritme in een 3-ploegendienst aangepast kan worden ("5-ploegendienst in een 3-ploegendienst")<sup>1</sup>

### Tot slot: fysieke belasting

Fysieke belasting van het werk blijft een aandachtspunt. Hier zijn wel de afgelopen jaren door bedrijven successen op behaald, door onder andere:

- Het introduceren van bedrijfsfitness
- Frequent bezoek van de bedrijfsfysiotherapeut. Medewerkers volgen de adviezen op.
- Aanschaffen van hulpmiddelen om fysiek werk te verlichten. Medewerkers worden erop aangesproken als ze de hulpmiddelen niet gebruiken.
- In een vroeg stadium verschillende stakeholders betrekken bij het ontwerp van een nieuwe machine, zodat er ook rekening gehouden wordt met ergonomie in de bediening

---

<sup>11</sup> Er wordt hier bedoeld op een kortcyclische voorwaartse rotatie, waarbij kortere reeksen diensten van dezelfde soort achter elkaar gepland worden. De diensten worden "met de klok mee" gepland, waarbij er sprake is van ongeveer 24 uur tussen verschillende type diensten (van ochtend-, naar middag-, naar nachtdienst).

## Thema Cultuur

Binnen het thema Cultuur zijn door de deelnemers de volgende knelpunten geïdentificeerd:

- Flexibiliteit in het werk
- Vertrouwen van medewerkers, i.v.m. reorganisatie
- Sfeer ploeg/afdeling
- Leiding overtuigen/meekrijgen
- Werknemers bij nieuwe ontwikkelingen betrekken
- Moeite met verandering
- Bewustwording (eigen verantwoordelijkheid)

In de intervisie is de casus van één van de deelnemers behandeld:

“Hoe krijg ik leidinggevend en intrinsiek gemotiveerd om de verandering uit te dragen aan hun afdeling? →cultuurverandering”

De suggesties die hierbij door de deelnemers zijn gedaan zijn:

- Organiseer een intervisie onder leidinggevend, zodat de van elkaar kunnen leren en aan elkaar kunnen optrekken
- Ga met de leidinggevende in gesprek: wat zijn jouw talenten? En hoe past dit bij de koers van de organisatie? Trek hieruit gezamenlijk conclusies over een best passende rol en maak deze expliciet
- Bouw een juridisch kader op voor het geval besloten wordt dat er afscheid genomen moet worden
- Ga in gesprek met de medewerkers van de leidinggevende over hun ontwikkeling en hoe hun leidinggevende hen hierbij ondersteunen, en laat hem ook directe feedback aan de leidinggevende geven.

## Thema Bewustwording

Binnen het thema Bewustwording zijn door de deelnemers de volgende knelpunten geïdentificeerd:

- Bewustwording; eigen verantwoordelijkheid
- Bevorderen van de samenwerking op de werkvloer
- Verzuim (hoog)
- Ingewikkelde machines, moeilijk voor medewerkers
- Stimuleer wederzijdse coaching tussen jong en oud
- Werknemer nog onvoldoende zelf verantwoordelijk
- Bewustwording bij personeel
- Gezondheidsmanagement
- Medewerker zelf verantwoordelijkheid in duurzame inzetbaarheid laten nemen

In de intervisie is de casus van een van de deelnemers behandeld:

“Door HR zijn er allerlei initiatieven ontplooid en is er in kaart gebracht wat er allemaal al op het gebied van duurzame inzetbaarheid kan worden gedaan, tot nu toe is er nog te weinig bewustwording in de organisatie en resulteert dit nog onvoldoende in resultaten op het gebied van Duurzame inzetbaarheid. → Hoe kunnen we de bewustwording in de organisatie verbeteren?”

De suggesties die hierbij door de deelnemers zijn gedaan:

- Inventariseer alles wat je nu al doet, wat onder Duurzame inzetbaarheid zou kunnen vallen en zet dit onder de kop Duurzame inzetbaarheid. Kijk vanaf daar wat je zou willen toevoegen om DI volwassen te maken.
- Werkoverleg (met de groep om tafel, knelpunten bespreken), mensen ook meer verantwoording geven.
- White board sessie houden
- Alles onderbrengen onder Strategische personeelsplanning (SPP)
- Instroombeleid aanpassen op strategische doorstroom/ uitstroom
- Managen van de verwachtingen (hoe met nieuwe medewerkers)
- SPP onderdeel maken van HR-cyclus; beoordelen eigen gedrag werknemers
- Veel communiceren en goede voorbeelden geven
- Begin bij MT visie → dan kaders bepalen & leidinggevenden helpen
- Integrale aanpak
- Wat betekent DI voor individuele medewerker, bespreekbaar maken (diffuus). Wat gaat de medewerker er aan doen, collega, bedrijf, hr. (stimulansen zoeken als bedrijf)
- Concreet doel omschrijven, waar willen we naar toe en dit communiceren met het hele bedrijf
- Meer opleidingen aanbieden (verplicht) totdat iedereen mee genomen wordt in de ontwikkeling
- Onderzoeken wat medewerkers als probleem ervaren (PMO)
- Maak concrete doelstellingen en creëer draagvlak. Stel een deadline om de doelstellingen te realiseren en evalueer tussentijds. Indien nodig bijtijds doelstellingen bijstellen, bijvoorbeeld leeftijd ↓ of ziekteverzuim ↓, of bedrijfsincidenten ↓
- Doel vormgeven, dit intern afstemmen. Leidinggevenden afstemmen of iedereen op één lijn zit over dit thema. Dan een bijeenkomst houden waarin dit thema met werknemers wordt besproken. Terug laten komen in beoordelingen en opvolgen.
- Doelstelling DI duidelijk maken → concrete acties naar lijn management
- N.a.v. beoordelingen eigen signalen directie/afdelingsmanagers
- Breng competenties in kaart en pas opleidingsplannen hierop aan

## Anders

Knelpunten die niet vielen onder een van de thema's werden verzameld onder de noemer 'anders'

- Communicatie
- Taak rolatie (multi inzetbaar)
- Medewerkers die uit de ploegendienst willen i.v.m. diverse redenen. Hoe op te lossen?
- Totaal pakket
- Leeftijd plust
- Ploegendienst (nachtdienst) zwaar

## Vervolg afspraken

- Colette Hofman stuurt vanuit SO MITT een datumprikker voor de volgende bijeenkomst eind september 2017
- Lienesch in Haaksbergen heeft aangeboden de volgende bijeenkomst te hosten
- Tussentijds gaat ieder aan de slag met zijn acties, al dan niet in samenwerking met andere leden vanuit het netwerk.