

Verslag Bijeenkomst Regionale Netwerken Duurzame Inzetbaarheid Regio-Zuid van SO MITT

Datum: 6 oktober 2017

Locatie: Artex, Aarle-Rixtel

INVISTA (Nederland) B.V.: Jeannette Wouters, Miranda Vestens, Marco van der Heyden; Van Dijk Holland B.V.: dhr. L.J.M. van den Elzen; Artex BV: Dorith van Delft, Petra Loonen-Reumers; Havep: Jo Meulenbroeks; Schijvens Confectiefabriek Hilvarenbeek B.V.: Patrick van Raak; Innofa B.V.: dhr. P. van Hassel, mw. F. Niemeijer; Nea International B.V.: Bep Op den Camp, Dennis van Erp; Vlisco Netherlands B.V.: Chris Voorma; Koninklijke Textielfabrieken J.A. Raymakers & Co BV: Masja Bijmans; Vadain Gordijnconfectie Brabant BV: Rob Voorhaar, AWWN: Jan Cramer, Jana Hazen; Modint: Mariëlle Veenstra; SO MITT: Colette Hofman

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

Thema Wederkerigheid

De onderwerpen 'eigen verantwoordelijkheid' en 'bewustwording' kwam in gespreksronde 1 bij iedere groep naar voren. Vragen die daarbij spelen zijn o.a.:

- Hoe ga je het gesprek aan met medewerkers? Hoe maak je het (blijvend) bespreekbaar?
- Hoe creëer je (inzicht in) eigen verantwoordelijkheid?
- Hoe ga je om met weerstand? (Zeker als het onderwerpen betreft als leefstijl)
- Hoe kunnen we flexibiliteit en vrijheid bieden? In dit verband werd genoemd dat duurzame inzetbaarheid meer is dan gezondheid en ontwikkeling en dat het bieden van maatwerk essentieel is.
- Hoe betrek je medewerkers bij nieuwe ideeën/ nieuwe ontwikkelingen?

In de intervisie is gezamenlijk tot de volgende vraagstelling gekomen:

1. "Hoe kunnen we medewerkers écht activeren (in beweging brengen)?"
2. "Hoe zorg ik ervoor dat een oudere medewerker het inzicht krijgt en in actie komt om ook op langere termijn inzetbaar te blijven?"

Knelpunten die hierbij ervaren worden:

- Gesprek wordt wel gevoerd, maar dit leidt niet tot actie

- Kwaliteit van het gesprek: gespreksvaardigheden van de leidinggevende
- Competenties leidinggevende: kunnen zij vroegtijdig dingen signaleren?
- Motivatiefactoren bij medewerkers
- Cultuur: medewerker is gewend dat de werkgever voor oplossingen zorgt.
- Persoonlijke betrokkenheid; in een klein familiebedrijf voelt de manager zich persoonlijk verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van de medewerker.

De suggesties die door de teamleden gedaan zijn:

- Actie begint bij bewustwording. Dat kan door een algemene kick-off te organiseren, zodat iedereen weet dat we ermee aan de slag gaan. Daarnaast zijn verschillende voorbeelden van interventies op gezondheid aan de orde geweest. Andere suggestie: houd het laagdrempelig (bij een kop koffie/ borrel) eens over hebben.
- Positief stimuleren door wachtdagen te vervangen door bonus bij geen verzuim.
- Successtories: goede voorbeelden delen.
- Zorg dat je interventies samenhangen met je HR-visie/strategie. Dan is DI onderdeel van je beleid en kun je leidinggevende gericht trainen.
- Richt je aandacht op de 80% waarbij het goed gaat.
- Schakel onafhankelijke derden in zoals bijv. een ARBO-deskundige om met individuele medewerkers objectief beeld te schetsen
- Ga dialoog aan met je medewerkers waarbij je ze meeneemt in de LT visie van het bedrijf (inclusief bedrijfsdoelstellingen) zodat ook daar besef ontstaat van gedeelde verantwoordelijkheid en het inzicht ontstaat dat DI hier een wezenlijk onderdeel van uit maakt.

Gezondheid

Gezondheid was ook een klein aandachtspunt. Hier zijn wel de afgelopen jaren door bedrijven successen op behaald, door onder andere:

- Healthchecks
- Workability index (WAI)/ Huis van Werkvermogen
- Arbeidstijden (bijv. 4 *9h)
- Fruit
- Faciliteren van sport
- Bewustwording door spreker uit te nodigen.
- Frequent bezoek van de bedrijfsarts (“arbo-spreekuur”).

Vervolg afspraken

- De volgende bijeenkomst zal eind januari/ begin februari zijn. SO MITT zal een datumprikkertje uitsturen.
- Vind je het leuk om de volgende bijeenkomsten te hosten? Meld je dan even bij Colette.
- Tussentijds gaat ieder aan de slag met zijn acties, al dan niet in samenwerking met andere leden vanuit het netwerk.
- SO MITT zal deelnemers lijst met contactgegevens (Mail) met deelnemers delen
- Mocht er behoefte zijn aan inhoudelijke deskundigheid/procesbegeleiding door AWWN of andere specialisten (denk aan werken in ploegendiensten of het organiseren van dialoogsessies): Overweeg dan of je dit met een aantal netwerkleden gezamenlijk kunt organiseren. Dit bevordert kennis uitwisseling en maakt het mogelijk de eventuele kosten met elkaar te delen.