

Verslag 2^e bijeenkomst regionetwerk Zuid Duurzame Inzetbaarheid MITT

23 februari 2018

Aanwezig: Dick Sijmonsma (Fristads Kansas Benelux BV), Miranda Vestjens (Invista Nederland BV), Jeanne Hulsen (Van Engelen & Evers), Dennis van Erp en Bep op den Camp (NEA International BV), Colette Hofman (SO MITT), Jan Cramer en Jana Hazen (AWVN).

Programma

1. Bedrijfspresentatie Nea door Rob Müller
2. Terugblik vorige bijeenkomst en bespreken van tussentijdse stappen
3. DI bij Nea door Bep op den Camp
4. Case : DI, we hebben het gerealiseerd!
5. Stappenplan
6. Actieplan

Terugblik

Tijdens de terugblik is gesproken over de verschillende stappen die het afgelopen jaar gezet zijn, o.a.:

- Fit for duty-programma bij Invista: leefstijl, rotatierichting roosters veranderd. Hier is vervolgens even verder over gesproken. De verandering stuitte op veel weerstand. Jana is kort ingegaan op de gezondheidskundige effecten van werken op onregelmatige tijdstippen (met name nachtarbeid). Het verschil in gezondheidskundig effect van een voor- of achterwaartse rotatie is bij een 3-ploegendienst erg klein, vanwege het langzaam roterende karakter. Een 2-2-2-ritme (of een 6-4-regeling) dat gebruikelijk is bij een 5-ploegendienst is naast voorwaarts roterend ook kortcyclisch (max 2-3 diensten van hetzelfde type achter elkaar). Deze combinatie én de lagere gemiddelde arbeidsduur maakt het een gezonder rooster dan een 3-ploegendienst. Colette geeft aan dat aan de cao-tafel de klokurenmatrix tegen het licht gehouden wordt. Nu wordt sociale inconveniëntie (de weekenden) hoger beloond dan gezondheidskundige inconveniëntie (de nachten). In het kader van DI zou dat moeten veranderen.
- Van Engelen en Evers: Gestart met Step- certificaat in de textiel
- NEA/ Fristads: Interventies op de werkplek (zit- sta bureaus, werkplekonderzoek)

Punt van aandacht blijft de veerkracht van medewerkers. Veranderingen stuiten op weerstand.

DI bij NEA

Nea heeft haar ervaringen gedeeld en verteld over het DI kompas bij NEA (zie presentatie).

Case: DI, we hebben het gerealiseerd!

De opdracht: stel je voor, jullie bedrijf krijgt in 2021 de prijs voor de werkgever die DI (de 3 thema's van MITT) het meest succesvol heeft ingevuld Nederland. Bespreek met elkaar:

- Wat staat er in het Juryrapport?
- Waarom krijgt jullie bedrijf deze prijs?

Noteer de belangrijkste zaken op de flipover

In 2012 heeft de organisatie bereikt dat:

1. Medewerkers hebben geaccepteerd dat ze tot de pensioengerechtigde leeftijd kunnen en willen werken.
2. Gesprek over gezondheid is meer geaccepteerd en onderdeel van de werkrelatie.
3. Werkgever heeft gefaciliteerd dat dit mogelijk is door:
 - Open communicatie
 - Technische hulpmiddelen zowel kantoor als productie (bijv. skype en robots)
4. Zelfstandige medewerkers
5. Open sfeer door:
 - Gemeenschappelijk gedragen belang van bedrijfsdoelstellingen
 - Familiegevoel (samen innoveren)
6. Eigen regie op werk
 - Door onderling vertrouwen (bijv. kantoor/ productie)
 - Delegeren van verantwoordelijkheid
 - Coachend leiderschap
 - Flexibele werktijden en plaats- en tijdonafhankelijk werken
7. Robotisering/ automatisering
 - Minder fysieke zware werkomstandigheden
 - Nieuwe functies en kansen voor medewerkers/ hoger niveau van competenties
8. Veerkracht:
 - vitaliteit
 - leren en ontwikkelen

DI is integraal onderdeel van de werkrelatie (niet alleen “de oudere medewerker”)

Stappenplan

Welke stappen moeten we dan zetten om dit bereiken?

- Informatie en gespreksessies
- Leren door te doen met werkgever en werknemer
- Durven loslaten (“leren jongleren”)/ regie uit handen geven
- Helderheid over waar het bedrijf staat en waar we naar toe gaan (visie)
- Minder leidinggeven en meer coaching
- Aandacht geven voor ontwikkeling, rollen en doelen in gesprekken. In plaats van functioneringsgesprekken.

Actieplan

De onderstaande vragen heeft AWWN uitgewerkt in een matrix. Het is wellicht een praktische tool om zelf in te vullen voor je eigen bedrijfssituatie. Heb je behoefte aan de matrix, deze is digitaal beschikbaar.

- Welke actie moet ik dan nu nemen?
- Wat levert dit op voor onze medewerkers en ons bedrijf?
- Wie moet ik hierbij betrekken om het tot een succes te maken?

Volgende netwerkbijeenkomst Zuid Nederland

AWVN heft het aanbod van Lavans (o.a. wasserij) in Helmond om daar de volgende netwerkbijeenkomst te houden.

De deelnemers willen graag op korte termijn een nieuwe bijeenkomst beleggen.

De voorgestelde datum: dinsdag 24 april 2018 in de middag.