

DUURZAME INZETBAARHEID

VITAAL WERKEN BINNEN DE GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE



VOORWOORD

Duurzame inzetbaarheid is een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Het beleid richt zich op het langer gezond, gemotiveerd en productief inzetbaar blijven van alle medewerkers in alle levensfasen. Dit is in het belang van de organisatie (optimale inzet van arbeid) én in het belang van werkenden (vitaal door kunnen werken tot de pensioenleeftijd).

Daarom hebben wij in de cao vastgelegd dat de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid een pakket van instrumenten en maatregelen zal uitwerken die bedrijven binnen de gemakvoedings-industrie ondersteunen bij de implementatie van een integraal DI beleid binnen het eigen bedrijf. Een integraal DI beleid richt zich in ieder geval op de volgende aspecten: opleiding en ontwikkeling, verhouding werk / privé, veilige en gezonde werkomgeving en leefstijl. Een eerste stap in deze ontwikkeling is het belang van DI onder de aandacht van werkgevers en werknemers te brengen en draagvlak voor maatregelen te bevorderen door onder meer het organiseren van regionale bijeenkomsten en het delen van best practices. Op basis van de output van de regionale bijeenkomsten zal een digitale toolkit worden ontwikkeld met concrete instrumenten.

Met vriendelijke groet,

De werkgroep Duurzame Inzetbaarheid

Richard van der Kruijk (AKSV)

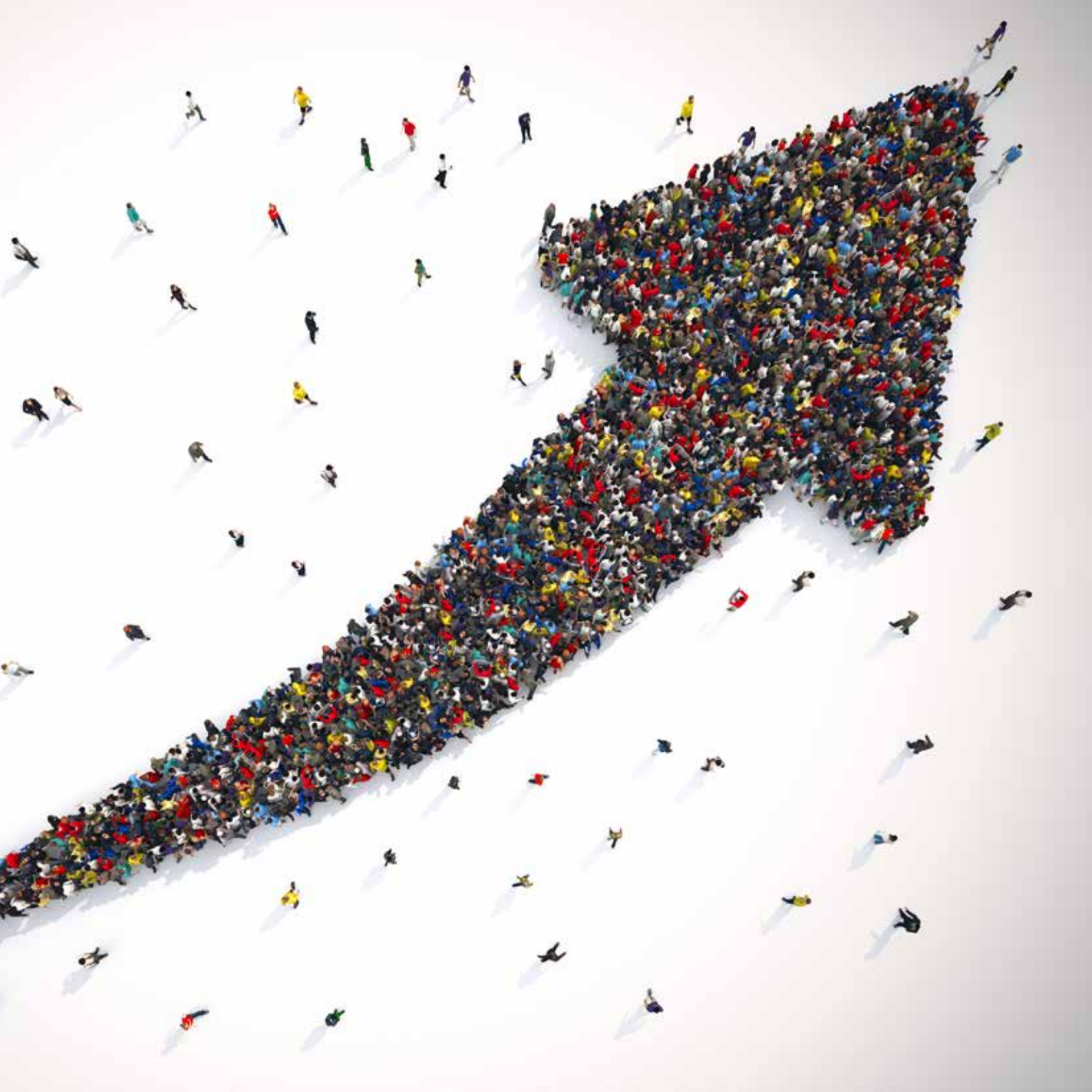
Ilja Philippen (FNV)

Leo Bons (CNV)

Uitgave november 2019

INHOUD

DAMEN SHIPREPAIR HARLINGEN	5
ZUIVELSECTOR	7
ROYAL SMILDE	9
CARGILL	11
ROUVEEN KAASSPECIALISTEN	13
NEWAYS	15
TENCATE	17
TONY'S CHOCOLONELY	19
TIPS	21
HUIS VAN DUURZAME INZETBAARHEID	22



DAMEN SHIPREPAIR HARLINGEN

CASE

Duurzame inzetbaarheid is als onderwerp onbekend binnen de onderneming en het is geen onderdeel van de cultuur om hierover in gesprek te gaan.

AANPAK

De onderneming heeft gekozen om te starten met de thema 'ontwikkeling' en 'gezondheid/vitaliteit'.

STAP 1

Bewustwording vergroten door verplichte voorlichtingssessies over

- ziekte en re-integratie (1e en 2e spoor)
- pensioenvoorlichting i.c.m. mogelijkheden/effecten van langer doorwerken
- opleidingsprogramma's via A+O fonds

STAP 2

Ontwikkelen specifieke workshops om werknemers en leidinggevenden te trainen in het incorporeren van opleidingsbehoeften en -wensen in de functioneringsgesprekken.

Ziektemeldingsprocedure aanpassen

Re-integratie 2e spoor voorbeelden kenbaar maken

Opzetten interne e-learning

RESULTAAT

Bewustwording is gegroeid, de betrokkenheid bij het onderwerp is toegenomen en

Duurzame Inzetbaarheid is een bespreekbaar onderwerp geworden.





ZUIVELSECTOR

CASE

Ontwikkeling als thema had weinig aandacht van werknemers en werkgevers in relatie tot hun toekomst en veranderingen op de arbeidsmarkt. Het doel van deze beweging is om medewerkers meer verantwoordelijkheid en regie over hun eigenlijk ontwikkeling geven door het opzetten van een individueel Duurzaam Inzetbaarheidsbudget.

AANPAK

DI-budget (1% van het jaarsalaris) beschikbaar stellen aan medewerkers dat kan worden gebruikt voor verlof, ontwikkeling, opleiding en vitaliteit.

RESULTAAT

Invoering per 1-1-2020.

“Meer regie van werknemers over hun eigen ontwikkeling.”



“Omdat blijven echt noodzakelijk is, hebben wij hier nu ook standaard studie-uren voor ingepland, zodat men in werktijd en op locatie kan leren en de verplichte onderdelen in elk geval kunnen worden doorlopen.”

ROYAL SMILDE

CASE:

Relatief oudere werknemerspopulatie met een sterke behoefte aan maatwerkoplossingen op het gebied van ontwikkeling, gezondheid en balans werk-privé.

AANPAK

In co-creatie tussen werkgever en vakbonden en met actieve medewerkersparticipatie zijn arrangementen ontwikkeld die er toe bijdragen dat medewerkers gedurende hun gehele loopbaan aan duurzame inzetbaarheid kunnen werken, zodat ze dit langer werken op een gezonde en plezierige manier kunnen realiseren.

RESULTAAT

Ondernemings-cao waarin een collectief budget voor duurzame inzetbaarheid is opgenomen en een persoonlijk keuzemodel voor medewerkers. Binnen dit keuzemodel kunnen medewerkers tijd en geld inzetten voor ontwikkeling (opleiding, loopbaanadvies, EVC) waarvoor de werkgever budget beschikbaar stelt, balans werk-privé (extra verlof) of gezondheid (deeltijdwerken, cursus stoppen met roken, cursus voorbereiden op pensioen).

Medewerkers kunnen vanaf 50 jaar leeftijd in overleg met hun werkgever de werktijd verlagen naar 80% van hun contracturen (de zgn. 80-90-90 maatregel) of vanaf de leeftijd 58 aanspraak maken op de 80-90-100 variant.

De pensioenopbouw (zowel de werkgevers-, als de werknemerspremie) wordt dan voor 100% voortgezet door de werkgever. Het salaris kan tot 100% worden aangevuld door middel van de inbreng van de bronnen uit het persoonlijk keuzemodel.

Daarnaast is De Royal Smilde Academy opgezet om via e-learning ruim 400 trainingen, workshops en coaching aan te bieden aan werknemers op noodzakelijke en gewenste thema's. De deelname aan dit programma is 95% en is ook geschikt voor bijvoorbeeld uitzendkrachten.



“De triopartners zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een permanente invulling van de 2 functieplaatsen.”

CARGILL

CASE

Oudere medewerkers die steeds meer moeite hebben met het werken in ploegendiensten.

AANPAK

Invoering triobanen - de regeling houdt een beperking van de arbeidsduur met 1/3 in waardoor 3 deeltijders het werk van 2 voltijdwerknemers gaan doen (triobaan). De triopartners zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een permanente invulling van de 2 functieplaatsen.

Door gebruik te maken van de vrijvallende gelden als gevolg van de collectieve afschaffing van de huidige leeftijd- en diensttijd- en dienstdagen, in combinatie met een aantal extra opkomstdagen, is het mogelijk een acceptabel netto inkomensniveau te bereiken.

RESULTAAT

Vermindering fysieke en mentale belasting en lager ziekteverzuim.



“De interesse om een opleiding te volgen is groot. Zes keer per jaar gaan we met alle werknemers in gesprek over Duurzame inzetbaarheid. We nodigen daarbij ook gastsprekers uit.”

ROUVEEN KAASSPECIALISTEN

CASE

Bij deze onderneming is specifiek gekeken naar oplossingen voor oudere medewerkers voor wie het werk fysiek te zwaar wordt. Er bleek weinig aandacht te zijn voor gezonde leefstijl en ontwikkeling. Deze twee thema's zijn met name uitgelicht om in de oplossingen mee te nemen.

AANPAK

Er is gekozen voor het ontwikkelen van maatwerkoplossingen voor alle levensfasen. Bijvoorbeeld door het aanpassen van de werktijden en de werkinhoud voor oudere medewerkers. Deze werknemers worden een deel van hun werktijd ingezet om jongeren op te leiden (mentor/coach). Er is een leefstijlcoach aangesteld die mensen begeleidt bij het ontwikkelen van een gezondere leefstijl. Daarnaast is er continu aandacht voor duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling in de dialoog tussen managers en medewerkers.

RESULTAAT

Enorme daling van het ziekteverzuim en verhoging van innovatiekracht doordat medewerkers meer plezier hebben in hun werk.



NEWAYS

CASE

Hier is een relatief oudere werknemerspopulatie met veelal statisch (eentonig en repeterend) werk voor wie de inrichting van het werk essentieel is om gezond en met plezier aan het werk te blijven. Persoonlijke ontwikkeling was een onderbelicht thema binnen deze organisatie.

AANPAK

Leidinggevend en zijn getraind in het voeren van gesprekken over een persoonlijk ontwikkelplan. Uit die gesprekken bleek dat veel medewerkers behoefte hebben aan scholing om (extra) diploma's te behalen. Daar is op ingespeeld door diverse opleidingen aan te bieden die ook tijdens werktijd gevolgd konden worden.

RESULTAAT

De medewerkerstevredenheid is gestegen, de sfeer op de werkvloer is verbeterd en de interne mobiliteit is omhoog gegaan. Doordat mensen zichzelf zijn gaan verrijken met kennis en vaardigheden, merken ze dat ze in aanmerking komen voor hogere functies. Als positief bijeffect is het ziekteverzuim in drie jaar flink gedaald; van 5,5 % naar 1,5%.

“Interne mobiliteit is omhoog gegaan.”



“Cruciaal was het creëren van draagvlak bij alle stakeholders en het vergroten van de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen het bedrijf.”

TENCATE

CASE

Relatief hoge gemiddelde leeftijd en een lange verblijfsduur in functies. Toename van gezondheidsklachten en beperkte interne mobiliteit

AANPAK

Projectteam opgezet om duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie positief te beïnvloeden. Projectteam deelnemers waren: HR, OR-leden en lijnmanagers van verschillende leeftijden, met verschillende dienstverbanden (kort / lang) en opleidingsniveaus. Cruciaal was het creëren van draagvlak bij alle stakeholders en het vergroten van de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen het bedrijf. Dit heeft geresulteerd in een aantal concrete afspraken op de volgende (deel-) onderwerpen:

- Arbeidstijden : aanpassen werktijden ploegenroosters (1 uur later beginnen om een beter slaapritme te bevorderen).
- Gezondheid: gezonder aanbod bedrijfskantines, gezondheidssite op intranet, fiscaal fietsplan om woon-werk verkeer met fiets te stimuleren en kortingsregeling voor medewerkers bij diverse regionale fitnesscentra
- Automatisering van fysiek belastende werkzaamheden.
- Opleiding: basisopleidingen per functie vaststellen en opleidingsplannen maken, opstellen persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)/ loopbaanontwikkelingsplan.
- 0 meting mobiliteit.

RESULTAAT

Verbetering van de gezondheid en vitaliteit van medewerkers, continu aandacht voor ontwikkeling, behoud van vakmanschap en een betere balans werk-privé.

A blurred photograph of a marathon runner in a green shirt crossing a finish line. The runner is in the foreground, slightly out of focus, wearing a bright green t-shirt, black shorts, and a blue headband. A race bib is visible on his chest. He is running on a paved road. In the background, other runners are visible, also blurred, along with green trees and a clear sky. A white banner with the word 'FINISH' is stretched across the road. On the right side of the image, the word 'AANDACHT' is written vertically in large, white, sans-serif capital letters.

F I N I S H

AANDACHT

TONY'S CHOCOLONELY

CASE

Er is vastgesteld dat van de ervaren stress van werknemers bij Tony's Chocolonely een hoog percentage werkgerelateerde was. Na deze constatering zijn er plannen gemaakt om te proberen specifiek dit item aan te pakken.

AANPAK

Meer aandacht voor het welzijn van medewerkers gecreëerd door het inrichten van de Tony's Chocademy, het vieren van successen, het organiseren van maandelijkse ontbijtsessies met inspirerende sprekers, een premie voor hardloopschoenen en eens per maand een masseur op de werkplek. Hier is aandacht besteed aan cultuur, fysieke fitheid en aandacht voor werknemers om in de combinatie hiervan te de stressgevoelens af te laten nemen.

RESULTAAT

Nauwelijks ziekteverzuim, verkozen tot 'Best Workplace', verdubbeling van de omzet en groei van het personeelsbestand.

"Ook hebben we maandelijks een ontbijtsessie waarbij we de dinsdagochtend starten met een ontbijtsessie met een inspirerende spreker."



TIPS

Start niet aan de verkeerde kant door meteen te denken in oplossingen. Elke organisatie heeft weer een eigen uitdaging, missie en strategie. Neem hierbij je tijd en probeer er niet een HR-feestje van te maken, maar betrek verschillende mensen, waaronder de OR. Alleen zo kom je tot een structurele oplossing voor de gehele organisatie. Ondernemingsraden spelen een belangrijke rol, zij representeren over het algemeen heel goed de totale groep medewerkers.

Gebruik medewerkerstevredenheidsonderzoeken en specifieke vragenlijsten over onderwerpen als gezondheid en motivatie om op te halen wat er leeft in de organisatie.

Investeer in gezamenlijke verantwoordelijkheid en creëer draagvlak: bewerkstellig een cultuurverandering van ‘werkgever moet voor werknemer zorgen’ naar ‘werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk’.

Formuleer en implementeer concrete beleidsvoorstellen, test ze eventueel in een pilot vorm.

Betrek alle stakeholders, ook bij het implementeren van voorstellen.

Geef je medewerkers het gevoel van eigenaarschap. Zij hebben dat product ontwikkeld, dus het is hun prestatie en hun reden om trots op te zijn.

Zorg dat je gelijkwaardigheid en transparantie creëert binnen het bedrijf. Zodat iedereen durft te zeggen wat hij wel/niet goed vindt gaan binnen het bedrijf en hoe hij zich voelt. De bijzondere prestaties mag je zeker niet zomaar voorbij laat gaan. Er moet wel voldoende ruimte voor de werknemers zijn om zich binnen en buiten het bedrijf te ontwikkelen en tijd voor zichzelf te nemen.

HUIS VAN DUURZAME INZETBAARHEID



COLOFON

Lezers kunnen met hun vragen terecht bij :
info@gemaksvoedingindustrie.nl



AKSV

www.aksv.nl
info@aksv.nl



FNV

www.fnv.nl
info@bg.fnv.nl



CNV VAKMENSEN

www.cnvvakmensen.nl
info@cnvvakmensen.nl

REDACTIE

Linda Lokhoff en Siward Swart

VORMGEVING

inc.partners

Disclaimer Hoewel bij de samenstelling van de inhoud van deze publicatie de grootst mogelijke zorgvuldigheid wordt betracht, bestaat de mogelijkheid dat bepaalde informatie (na verloop van tijd) verouderd of niet (meer) correct is. Wij aanvaarden geen aansprakelijkheid voor de eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit het gebruik van gegevens uit de door ons gecreëerde brochure en kunnen geen garanties geven met betrekking tot de aard en de inhoud daarvan.

