

Nieuwsbrief

24 april 2017

Stand van zaken Campagne Duurzame Inzetbaarheid.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat onze medewerkers langer, gezonder en gelukkiger bij ons (blijven) werken? De leden van de GIL (Groothandel in de Levensmiddelen) hebben samen met de vakbondspartners CNV Vakmensen en De Unie in de cao opgenomen dat Duurzame Inzetbaarheid op en in de agenda moet van zowel de werkgevers als de werknemers.

Wat is er inmiddels gebeurd?

In de maanden maart en april is een aantal gesprekken gevoerd bij verschillende ondernemingen, groot en klein. Organisaties die het thema Duurzame Inzetbaarheid al in hun beleid hebben opgenomen en organisaties die er nog helemaal niet mee bezig zijn. Na die gesprekken zijn klankbord sessies belegd bij nagenoeg al deze bedrijven. Tijdens deze sessies is het thema onder de loep genomen, hoe leeft het bij jullie? Wordt erover gesproken? Wat doe je zelf aan je Duurzame Inzetbaarheid, wat kan het bedrijf eraan doen?

Presentatie resultaten

Op 10 april hebben Margot Ruijters en Monique van Miltenburg de eerste resultaten van de gesprekken en de klankbord sessies gepresenteerd en een voorstel gedaan voor de verdere aanpak om duurzame inzetbaarheid binnen de branche te implementeren.

In zijn algemeenheid kan gezegd worden dat de meeste bedrijven nog in de opstartfase zitten met bewustwording op het thema. De meeste bedrijven zijn nog niet ingericht op langer doorwerken en trends als bv flexibilisering van arbeidsvoorwaarden en roosters. Bedrijven zijn ook niet proactief bezig met het kijken naar trends en de impact op functies, behalve bij reorganisaties en krimp. Werkgevers doen wel al van alles doen rond het thema Duurzame Inzetbaarheid maar dat is voor de medewerkers nog onvoldoende zichtbaar. Eén van de vervolgstappen is om duidelijk te maken wat er gedaan wordt.

We hebben de medewerkers op de vier verschillende thema's van Duurzame Inzetbaarheid ondervraagd. We hebben hen gevraagd wat zij zelf willen en kunnen doen en wat ze van de werkgever daarin verwachten. Rond het thema vitaliteit kwamen zaken als gezonder eten, goed bewegen en een goede nachtrust naar boven. Met daarin een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel werkgever als werknemers. Op het gebied van motivatie werd door medewerkers gezegd dat het ze zou helpen als ze meer betrokken en geïnformeerd zouden worden over de visie van het bedrijf, dat was verrassend. Rond competentie speelde veel wensen op het gebied van opleidingen maar ook onderling kennis uitwisselen.

Al deze thema's gaan een plek krijgen in de vervolgstappen.

Vervolgstappen

De naam Duurzame Inzetbaarheid zet niet echt aan tot actie of verandering. Er komt dus een naam voor de aanpak die alle bedrijven kunnen gebruiken. Geen aparte branding of merk, alleen een naam waar je als bedrijf zelf je logo bij kan zetten.

De rol van de leidinggevenden is cruciaal, het is dus zaak om ze goed mee te nemen in dit traject en goed te informeren. Het goed faciliteren en helpen van de bedrijven bij de aanpak is relevant.

Nieuwsbrief

24 april 2017

Rond de inzet van communicatiemiddelen om duurzame inzetbaarheid in de bedrijven op de agenda te zetten, kwam naar voren dat het gebruik enorm varieert. Van een nieuwsbrief tot alles online. Het gebruik is nergens gelijk. Omdat we bij de start van het project iedereen willen bereiken willen we een online, en als men dat wenst, een print infolyer aanbieden. Vanzelfsprekend begeleid met informatie over hoe deze het beste te verspreiden binnen de organisatie. Dat zal ook met de introductie van andere tools gedaan worden. We willen ervoor zorgen dat bedrijven zoveel mogelijk ondersteund en gefaciliteerd worden bij dit energieke en belangrijke proces.

We houden jullie via deze nieuwsbrief op de hoogte van de ontwikkelingen.

Contact

Wilt u in gesprek hierover? Heeft u al activiteiten ontwikkeld op het gebied van duurzame inzetbaarheid of wilt u hier meer over weten?

Dan kunt u contact opnemen met Monique van Miltenburg (06 51228564) of Margot Ruijters (06 51569457).