

Bedrijfservaringen over “Werken aan werkgoesting”

Workshop HR Challenges in Non- Profit

Brussel, 18.04.2013

Prof. dr. H. Martens, U-Hasselt

hilda.martens@uhasselt.be ; www.werkgoesting.uhasselt.be

Bedrijfservaringen over “Werken aan werkgoesting”

1. Werken met **Klankbordgroepen** of **Focusgroepen** in FOD P&O, Stad Hasselt, Bejaardenzorg Grauwzusters enz.
2. Projecten in Bilzen en Sint-Truiden
3. Project in de Ploeg

1. Project via Klankbord- of focusgroepen in Stad Hasselt, FOD P & O, Kinderdagverblijven, Bejaardenzorg

DOEL:

- Bewustwording en mentaliteitsbeïnvloeding
- Diagnose stelling van bevorderende en belemmerende factoren t.o.v. langer werken
- Suggesties en ideeën verzamelen

Werkwijze voor klankbordgroepen

- Dwarsdoorsnede van organisatie met nadruk op 40-plussers
- Groepen van 8 à 15 uitnodigingen voor vrijwillige deelname
- Ongeveer 2 uur
- Externe begeleider → onderzoeksdoel en pro-actief ideeën verzamelen

Inhoud klankbordgroep

- Stellingen als ijsbreker
 - opleiding is vooral voor jongeren
 - ouderen zijn minder veranderingsbereid
 - ouderen moeten plaats ruimen voor jongeren
- 1. Wat maakt dat je met plezier werkt?
- 2. Wat maakt dat je soms niet met plezier werkt?
- 3. Wat kan het bedrijf doen om te zorgen dat je met plezier, effectief en efficiënt werkt ?
- 4. Wat kan jezelf doen om te zorgen dat je met plezier, effectief en efficiënt werkt?
- 5. Welk zijn jouw 3 prioritaire adviezen voor de organisatie en voor jezelf?

RESULTATEN KLANKBORDGROEP

Wat maakt dat wkn's met plezier werken?

1. Rol van directe leidinggevende cruciaal: waardering en respect ervaren, voorwaarden scheppen, coachende stijl
2. Uitdaging , succes, zinvolheid vd job
3. Goede sfeer: respect, verschillen aanvaarden
4. Leerkansen en opleiding (niet té veel)
5. Werkomstandigheden: flexibel, deeltijds, sabbat
6. Later geen strengere regelingen...

RESULTATEN KLANKBORDGROEP

Wat houdt je tegen om langer te werken ?

- Niet gewaardeerd worden, opzij gezet
- Verwachtingspatroon, sociale druk
- Willen genieten
- Over- of ondervraagd worden (zwaarte van huidige job bijv tempo, stress, volcontinue werken of.. sleur)
- Te snelle veranderingen
- Huidige regeling is voordelig....Wat later?
- Files

RESULTATEN KLANKBORDGROEP

Wat kan de organisatie doen om langer te werken mogelijk te maken?

- Dit bespreekbaar maken
- Duidelijke visie van leiding
- Loopbaangesprekken met leidinggevenden: o.a. vorming + jobrotatiemogelijkheden → jobrotatiebeleid
- Mogelijkheden creëren:
 - 4/5, ½, duobanen
 - periodes veel en minder werken
 - gedifferentieerd ervaring op te doen o.a. via jobrotatie
- Innovatief waarderings- en beloningsbeleid
- Thuiswerk (←→ files)

Enkele sfeerbeelden... workshops



2. Projecten in Bilzen en Sint-Truiden

i.s.m. Carine Drijkoningen

van Itineris –Advies

- Sint Truiden → voorbereiding
→ thematafels
- Bilzen → leidinggevende
→ verschillende diensten

3. Project in vzw De Ploeg sociale werkplaats

Steven Vandebroek &
Prof.dr.Hilda Martens

Missie van vzw De Ploeg

- gegroeid uit de sector GGZ
- het aanbieden van **kwalitatieve en duurzame tewerkstelling** voor doelgroepwerknemers, onder begeleiding en toezicht van **geëngageerde monitoren**.
- **met respect voor de beperkingen van medewerkers** en zich uitdrukkelijk richtend naar **iedere kandidaat** doelgroepwerknemer los van elke medische problematiek, geloofsovertuiging of etnische afkomst.
- **in een open bedrijfscultuur waarin elke medewerker de ruimte krijgt om zijn/haar eigen plek te vinden.** Medewerkers krijgen de kans om naar eigen mogelijkheden te functioneren en deze verder te ontwikkelen.

Dienstverlening aan klanten

- **Straatbeeldverfraaiingswerken:**
 - Opruimen zwerfvuil, sluikestorten
 - Onderhoud straatmeubilair (banken, vuilbakken)
 - aanplakzuilen proper maken
 - Proper houden van de binnenstad
 - Onderhouden bushokjes van De Lijn



Dienstverlening aan klanten

- Groenwerken



- Gifvrij onkruidbeheer voor lokale besturen (kerkhoven, plantsoenen, speelpleinen)
- Groenbeheer en snoeiwerken, grasmaaien, tuinonderhoud

Dienstverlening aan klanten

- **Klusdienst**
 - Verf- en behangwerken
 - Verhuizingen



Dienstverlening aan klanten

- **Palettenproductie**

Productie en herstel van houten paletten



Dienstverlening aan klanten

- **Dienstverlening aan rusthuizen als enclavewerking**
 - Invullen van huismoeder/huisvaderrol op rusthuisafdelingen,
 - Logistieke ondersteuning allerhande



Aanleiding van dit project

- Werksessie: vergrijzing in sociale en beschutte werkplaatsen, 20 juni 2011 van POM-ERSV.
 - Cijfers uit bevraging SWP en BW Limburg
 - 48% van de doelgroep is 45 jaar en ouder
 - 37% tussen 45 en 54 jaar
 - 11% is 55+
 - Samen gezocht naar mogelijkheden op korte en lange termijn om met deze vergrijzing om te gaan
 - Aantal mogelijkheden aangereikt waarmee we aan de slag kunnen gaan als sociale of beschutte werkplaats



Duidelijk voor De Ploeg dat deze problematiek dient aangepakt op een structurele manier

Enkele algemene vaststellingen omtrent vergrijzing in De Ploeg

- het aandeel oudere werknemers binnen de populatie van de personeelsgroep is erg groot.
 - 51% van de doelgroep is ouder dan 45 jaar
 - 30% van de doelgroep is ouder dan 50 jaar
 - 15% van de doelgroep is ouder dan 55 jaar
- Een aantal van deze oudere werknemers hebben lichamelijke problemen, gecombineerd met een arbeidsintensieve job, met meer uitval als gevolg
- Het belang van de goede werking van De Ploeg door de inzet van de 'oudere' doelgroepwerknemers is niet te onderschatten. Het zijn vaak zeer trouwe, gemotiveerde medewerkers.

Project: werken aan werkgoesting en werkondersteuning in De ploeg

Doelstelling

- proactief een project opzetten met de doelgroepwerknemers om na te gaan
 - wat ze zelf kunnen doen,
 - wat vzw De Ploeg als organisatie kan doen, om hen gemotiveerd en effectief/efficiënt tot op het einde van hun loopbaan te laten werken.
- Dit project wordt gedeeltelijk gefinancierd binnen het diversiteitsplan dat vzw De Ploeg heeft ingediend. Dit diversiteitsplan is goedgekeurd voor de periode 01/11/2011-31/10/2013.

Methodiek

- Bevraging van de doelgroepwerknemers over hun werk(goesting), vertrekkend vanuit de missie- visie van vzw De Ploeg. De 2 jaarlijkse ploegvergadering, met alle medewerkers van vzw De Ploeg is hiervoor het ideale platform
- De ploegbazen fungeren als begeleider/moderator in hun eigen ploegje. De antwoorden worden op flappen geschreven
- De ploegbazen doen dezelfde oefening op voorhand voor zichzelf als groep
- De leden van het dagelijks bestuur maken ook deze oefening, aan de hand van dezelfde vragen voor henzelf als bestuurder



het project wordt gedragen door alle geledingen van de organisatie

Vragen ter bespreking

1. Wat maakt dat je met plezier goed werkt in vzw De Ploeg?
2. Gesteld dat het moment dat je met pensioen kan gaan opschuift en 2 jaar later wordt dan jij nu denkt.... Wat maakt dat je met plezier blijft werken ook in die laatste 2 bijkomende jaren?
3. Wat maakt het moeilijk om met plezier te werken in vzw De Ploeg? Of wat maakt dat je niet met plezier werkt in vzw De Ploeg?
4. Wat kan **jij zelf** doen om met plezier, effectief en efficiënt te werken?
5. Wat kan **vzw De Ploeg** doen om je te steunen om met plezier, effectief en efficiënt te werken?
6. Als jij het voor het zeggen zou hebben welke 2-3 dingen zou jij veranderen/verbeteren opdat zoveel mogelijk mensen met plezier goed zouden kunnen blijven werken tot het einde van een langere loopbaan?

Enkele sfeerbeelden



Conclusie

- Alle antwoorden van de laatste vraag worden op 1 flap gezet. Elke medewerker mag 3 post-its plakken op de items die hij/zij het belangrijkste vindt om iets mee te doen in vzw De Ploeg
- op die manier bepalen zij de rangorde van maatregelen die dienen genomen te worden door vzw De Ploeg

- Hospitalisatieverzekering
- Beloftes waarmaken
- Duidelijkheid
- Goede materialen
- Info krijgen over taken
- Op voorhand gebriefd worden
- Mogelijkheid tot deeltijds werken
- Syndicale afgevaardigden
- Rekening houden met beperkingen (van de leertijd)
- Premie voor goede schoenen & kledij
- Extraatjes v De Ploeg
- Optrekken vd waarde vd maaltijd-chips
- Meer teambuilding
- Winst onder werknemers verdelen
- Kicker tafel id refter
- Abonnement voor ~~'t frikkot~~ fitness
- Rokers met rust laten
- Hygiëne op wc
- Minder commentaar van ploegbazen

- Goede sfeer / leuke collega's
- Rustig mijn werk doen / eigen tempo
- Gelijkgesteld als volwaardige werknemers
- Steven meer contact met de mannen
- Flexibiliteit, vb. bij pauzes
- Veewarming in de hal

Prioriteiten voor omkadering

- **Werken aan sfeer in het werk**, de onderlinge relaties met collega's en doelgroepmedewerkers. **Waardering** naar elkaar meer uitspreken, ideeën naar voor kunnen brengen en deze serieus nemen. Zorgen dat de **neuzen in dezelfde richting** staan over hoe het werk concreet dient georganiseerd, en op welke manier de reglementen dienen toegepast te worden. Het organiseren van **teambuilding**
- **Aandacht voor opleidingen**, zowel voor doelgroep als omkaderingspersoneel gericht op technische bekwaamheid en persoonlijke ontwikkeling.

Prioriteiten voor doelgroepmederkers

- **Goede werksfeer en leuke collega's**, aandacht voor teambuilding
- Het **verhogen van het bedrag van de maaltijdcheques**, owv het minimumloon dat ze nu ontvangen, is een zeer expliciete vraag die de medewerkers stellen.

Prioriteiten voor doelgroepmederkers

- De **nood aan meer inbreng** in de organisatie door het **oprichten van een vakbondsafvaardiging**. Medewerkers hebben nu het idee dat De Ploeg enorme winsten maakt, waar zij niet in kunnen delen. Het **belang van open blijven bespreken van bedrijfsinfo** is zeer belangrijk om de werkgoesting te verhogen.
- Om langer efficiënt en effectief te kunnen blijven werken vinden ze het belangrijk dat ze **hun werk kunnen blijven doen op hun tempo** en dat er **rekening gehouden wordt met hun beperkingen** (door hun leeftijd in combinatie met de aard van het werk)

Prioriteiten voor dagelijks bestuur

- **Meer efficiënt vergaderen**
 - Duidelijke agenda met verwachtingen naar voorbereiding door de leden. (bijv. door lezen van verslagen, doornemen van informatie)
 - Op tijd starten en eindigen
 - Belangrijkste punten vooraan zetten

En nu verder?

- Nu begint het pas...
 - bepalen van het tijdsplan van de acties
 - terugkoppelen van de acties naar de personeelsgroep
 - Het uitvoeren van de vooropgestelde acties (mee mogelijk gemaakt via financiering binnen het diversiteitsplan)
 - Evaluatie met de volledige personeelsgroep



Afsluitende beschouwingen

- **‘werkgoesting’** = concept dat binnen organisaties **energie oproept** om **zelf in actie** te schieten (versus probleemingen zoals ‘werkstress’, ‘burnout’, enz.)
- traditionele klemtoon op verschil tussen ‘jong’/‘oud’, ‘ploegbaas/doelgroepwerknemer’ werkt contraproductief → beter: beklemtonen van **gemeenschappelijkheid**
- best niet focussen op leeftijd maar wel: begeleiden van het **goestingpeil** van **ALLE** medewerkers
- louter ‘overdragen’ van kennis/methoden **van buitenuit werkt niet** → kennis dient **van binnenin** ontwikkeld te worden én gedragen door **alle geledingen van de organisatie**
- → continu ‘in gesprek’ blijven