

# Verlag 2<sup>e</sup> landelijke bijeenkomst programma Eerlijk, Gezond en Veilig Werk

Woensdag 30 oktober 2019

Het programma Eerlijk, Gezond en Veilig werk van het ministerie van SZW organiseerde op 30 oktober 2019 een bijeenkomst voor o.a. werkgevers(organisaties), ondernemingsraden, branches en sociale partners. Onder de motiverende leiding van dagvoorzitter Joost Hoebink gingen we met elkaar aan de slag met Eerlijk, Gezond en Veilig Werk.

Minister Wouter Koolmees opende de bijeenkomst en benadrukte dat het uiteindelijk gaat om goed werkgeverschap.

*“Vaak krijgen de slechte voorbeelden de meeste aandacht, terwijl er ook veel goed gaat. Met het neerzetten van goede voorbeelden willen we nog meer partijen inspireren om met goed werkgeverschap aan de slag te gaan.”*



## Guido Heezen: Zorg voor betrokken en bevlogen medewerkers

Guido Heezen, oprichter van Effactory en initiator van de Beste Werkgevers Awards, inspireerde met een keynote speech over de kracht van goed werkgeverschap. Het investeren in goed werkgeverschap hoeft niet altijd veel te kosten, maar op de lange termijn levert het bedrijven veel op in termen van productiviteit, bevlogenheid en betrokkenheid.

*“Bij een succesvol bedrijf moeten drie belangen in evenwicht zijn: het individuele belang van de medewerkers, het organisatiebelang en het maatschappelijk belang. Het draait daarbij niet meer om medewerkerstevredenheid, dat is een achterhaald begrip. Het gaat om medewerkers die zowel betrokken zijn bij hun organisatie als bevlogen bij hun werk. Ze hebben dan meer energie.”*



# Werk sessie 1: Goed Werkgeverschap: binden en boeien van tijdelijke medewerkers

Steeds meer bedrijven werken met een flexibele schil. Vaak zijn personen die afspraken maken over de inzet van flexwerkers niet degenen die direct met deze medewerkers samenwerken. Dit terwijl een goede arbeidsrelatie tussen vaste - en flexwerkers op de werkvloer van essentieel belang is voor een goede inzet en betrokkenheid van flexwerkers. Met het kweken van wederzijds begrip en het inzichtelijk

maken van de gezamenlijke behoeften, kan onzekerheid en stress worden vermeden en ontstaat er ruimte voor goed overleg, overdracht en inwerken. Belangrijk is dat er een dialoog ontstaat tussen werkvloer en directie over het 'waarom' van de flexibele schil maar ook over hoe om te gaan met de flexibele schil.

*"Het binden en boeien van tijdelijke medewerkers ontstaat op de werkvloer."*



# Werk sessie 2: Goed opdrachtgeverschap: samen werken in de keten

Verantwoord opdrachtgeverschap is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers. Het is een wisselwerking waarbij beide partijen nodig zijn en daarmee uiteindelijk een kwestie van willen. Verantwoord opdrachtgeverschap biedt voor de hele keten voordelen. Zo zijn er minder faalkosten en draagt verantwoord opdrachtgeverschap bij aan de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening, het imago van het bedrijf en het welzijn van medewerkers. Veilig en gezond werken en kwaliteit gaan hand in hand. Om dat te bereiken is het belangrijk om al in het begin van een samenwerking hierover in gesprek te gaan. Wees hierbij kritisch: ben jij de juiste persoon om dit te beoordelen? Of moet er misschien een deskundige bijgehaald worden? Vraag opdrachtnemers actief wat ze nodig hebben om hun werk gezond en veilig te doen. Kortom, zorg er als opdrachtgever voor dat iedereen in de keten veilig en gezond werkt. Want deze verantwoordelijkheid kun je niet uitbesteden!



## Werksessie 3: Cao-naleving

Voor zowel werkgevers als werknemers is de naleving van cao's van groot belang. Hoewel cao's soms geassocieerd worden met protesten en moeizame onderhandelingen, is het verstandig om meer aandacht te geven aan de toegevoegde waarde: een gelijk speelveld, transparantie en eerlijke beloning. Om de naleving van cao-afspraken te bevorderen is het belangrijk dat een cao heldere afspraken bevat. Er is behoefte aan een aantrekkelijke en toegankelijke uitleg van een juridisch kloppende (maar moeilijk leesbare) cao-tekst.

Als voorbeeld van een nalevingsinstrument vertelde Jules Sanders van de LTO over de beslisboom voor de multifunctionele landbouw, die duidelijkheid kan bieden over de werkingssfeer van de cao.

Deelnemers zijn actief en met veel positieve energie zelf aan de slag gegaan met het in kaart brengen van mogelijkheden om cao-naleving te bevorderen in hun sector. Instrumenten zoals een cao-app, een cao-nalevingsorgaan en een aantrekkelijke verkorte versie van de cao zijn hierbij aan bod gekomen.



## Werksessie 4: Empowerment van werkenden



Ook al lijkt het bij veel bedrijven al goed te gaan, werksituaties kunnen vaak nog eerlijker, gezonder en veiliger. Om dit voor elkaar te krijgen is een rol weggelegd voor werkgevers, maar ook voor werkenden. Als zij zich bewuster worden van hun rechten op de werkvloer, draagt dat bij aan een betere werkomgeving.

In de werksessie zijn er drie casussen behandeld van werkende jongeren die in een oneerlijke, ongezonde of onveilige situatie op hun werk terecht waren gekomen. De groep werd gevraagd na te denken over mogelijke interventies die jongeren kunnen gaan helpen om zich 'empowered' te voelen en te zijn op de werkvloer. Daarbij zijn met frisse en creatieve ideeën als 'fuck up night', avond vol blunders om het taboe op falen bespreekbaar te maken. Of een 'transition year' waarin studenten werken aan sociale, emotionele en morele kerncompetenties. In alle sessies kwam unaniem naar voren dat empowerment verbetert door de verbetering van soft skills, waarbij het niet gaat om de soft skills van de jongeren alleen maar ook die van de stakeholders eromheen.