

“NIET VINKEN MAAR VONKEN”

Terugblik op de Platform over de vraag ‘zijn arbeidsmarktkrapte en Arbo communicerende vaten?’

Arbeidsmarktkrapte en Arbo hebben op delen zeker invloed op elkaar. Zo zorgt het niet gevuld kunnen krijgen van vacatures voor een druk op het veilig werken en op het ervaren van werkplezier. De oplossing ligt niet alleen op het vlak van inzicht hebben in de risico’s maar ook op het gebied van het gesprek aangaan over diversiteit, inclusie, sociale en psychische veiligheid. Het boeien van mensen en het binnenhouden van nieuwe collega’s is niet gebaseerd op het afvinken van checklists maar op het persoonlijk in verbinding zijn met elkaar. Samen vonken maakt dat een mogelijke samenhang tussen arbeidsmarktkrapte en Arbo in beeld kan komen. Dat waren de conclusies tijdens de Platformdag van het Platform OR’en Waterbedrijven die plaatsvond op 10 mei 2023 bij Evides in Rotterdam.



De Algemeen Directeur van Evides, Annette Ottolini, opende het middagprogramma. In haar welkomstwoord onderstreepte zij het belang van de OR in het waardevol maken van water. In reactie op de centrale vraag van deze middag meent Ottolini dat veiligheid altijd de hoogste prioriteit heeft. Daarbij is het volgens haar niet een kwestie van het afvinken van veiligheidsrisico’s en dan menen dat het goed gaat. Het gaat om het gezamenlijk gesprek over veilig en met plezier werken in de watersector. Met de oproep om niet te vinken maar te vonken trapte zij het middagprogramma af.

Eigentijds werkgeverschap is inclusief

Volgens Monique Bekkenutte, Directeur van het Koninklijk Nederlands Waternetwerk (KNW), zijn het omgaan met arbeidskrapte en Arbo onderdeel van eigentijds werkgeverschap. Dat kenmerkt zich door inclusie dat medewerkers bewust maakt van diversiteit en gelijkwaardigheid. Inclusief werkgeverschap maakt dat elk talent telt, het bevordert het behouden van medewerkers en het sluit aan op een samenleving die vraagt om gelijke kansen voor iedereen. Tevens bevordert het de sociale veiligheid. Daarmee raakt inclusie zowel het vat arbeidsmarkt als het vat Arbo.



Margot Kwee, omgevingsmanager bij Dunea en lid van de Coalitie Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG), kwam er online bij. Zij ging in op de vraag wat maakt dat jonge mensen kiezen voor de watersector en putte daarbij uit eigen ervaring. Margot kwam als iemand zonder waterachtergrond per toeval bij Dunea terecht en zo in de haar onbekende maar boeiende wereld van water maken. Tips die zij meegaf om de arbeidspool breder en meer divers te maken zijn:

- kijk verder dan het waterprofiel omdat de maatschappelijke ontwikkelingen vragen om brede inzichten;
- profileer je als watersector nog beter als een duurzame sector. Straal en spreek dat nog meer uit.

Bekkenutte gaf ten slotte nog mee dat in het inclusievraagstuk het aspect ‘onbewuste vooringenomenheid’ een belangrijke rol speelt. Mensen blijken zich onbewust te verbinden met anderen die op jezelf lijken, gaan uit van stereotypering en aannames en van info die eigen ideeën bevestigen. Een voorbeeld is een opvatting dat vrouwen fitterswerk of monteur worden niet leuk vinden. Gelukkig wijst de praktijk inmiddels anders uit. Elkaar bewust maken van die onbewuste vooringenomenheid is essentieel voor het aantrekken en behouden van medewerkers en voor het bevorderen van de veiligheid.

Zij spoorde de aanwezigen aan om elkaar te bevragen en in te leven in de ander. Eigentijds werkgeverschap is een proces dat stap voor stap verloopt en waarbij het oog houden op het hogere gezamenlijke doel helpt om verschillen te overbruggen.

Hoe maakt Evides aantrekkelijk werkgeverschap waar?



Nienke de Wolff, Directeur HRM van Evides, nam de deelnemers mee in de wijze waarop Evides de externe en interne boodschap bij elkaar brengt. Het doel is nieuwe en al in dienst zijnde medewerkers het Evides-gevoel te laten behouden. De aanpak bestaat uit diverse elkaar aanvullende communicatiemiddelen: van flyers, beursdeelname, wervingsfilmpjes op o.a. LinkedIn tot een intern breed Duurzaam Inzetbaarheidsprogramma. In dat programma is een speciale plek ingericht voor informatie o.a. ontwikkeling, gezondheid en balans als input voor het gezamenlijke gesprek.

Als medewerkers zich veilig en gewaardeerd voelen heeft volgens De Wolff veel te maken met de inhoud van het 'vat Arbo'. Vanuit die invalshoek geeft Evides aandacht aan o.a. het terugdringen van ziekteverzuim, het faciliteren van thuiswerken, persoonlijke aandacht en familiedagen. Een belangrijk element is het bevorderen van inclusie op de werkvloer. 'Samen jezelf zijn' is voor Evides een belangrijk uitgangspunt, en het gesprek hierover kunnen en durven voeren is daarbij essentieel. Wat dan ter tafel komt zijn aspecten als: waardering tonen, bewustwording bevorderen, stilstaan bij wat je zelf kunt bijdragen en onderling vertrouwen. Leiderschapsontwikkeling heeft daarin een belangrijke rol, omdat Evides meent dat leidinggevendenden een belangrijke rol spelen in het spreken over de werkbeleving en samenwerking.

De Wolff concludeert ten slotte dat arbeidsmarkt en Arbo communicerende vaten zijn, maar dat die deel uitmaken van een aantal andere belangrijke vaten. Met elkaar zorgen die ervoor dat Evides aantrekkelijk werkgeverschap vorm en inhoud kan geven.

Rondetafel Gesprekken

Na de presentaties gingen de aanwezigen met elkaar in gesprek tijdens levendige Ronde Tafelgesprekken. De samenhang tussen de arbeidsmarktkrapte en Arbo werd wisselend beleefd. In het algemeen bleek wel dat er tal van mogelijkheden zijn om beide vaten goed te vullen. De algemene conclusie was dat aandacht voor sociale interactie en gezamenlijkheid belangrijk is om medewerkers veilig en met plezier samen te laten werken.



OR-Pitches

De Platformdag begon traditiegetrouw met de pitches van de leden van het Platform OR'en Waterbedrijven. Zo kregen de aanwezigen een actueel beeld van ontwikkelingen, regelingen, initiatiefvoorstellen en waar OR-verkiezingen zijn gehouden. Tijdens het geanimeerde zaalgesprek bleek veel interesse in elkaars aanpak van, en in de OR-rol bij de energietransitie. De oproep werd gedaan om Share-Point nog beter te benutten of informatie te delen en elkaar te bevragen. Zo kan het kennisdelen verder worden versterkt.