

Duurzaam personeelsbeleid

Van onbewust (on)bekwaam naar bewust en slagvaardig duurzaam ondernemen

In het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt van bedrijven steeds vaker een goed werkgeverschap verwacht. In bestekken wordt de vraag al gesteld: wat doet u aan duurzaam personeelsbeleid? In eerste instantie haalt u misschien uw schouders op. Toch zou het kunnen dat u al veel meer doet dan u zelf had verwacht!



Duurzaamheid op bestuurdersdag 2011

Tijdens de bestuurdersdag 2011 is uitgebreid nagedacht over het onderwerp duurzaamheid aan de hand van thema's, waaronder ook duurzaam personeelsbeleid. Met veel inzet en aandacht gingen de aanwezigen in groepjes aan de slag en kwamen ze tot de volgende tips. Doe er uw voordeel mee!

Tips duurzaam personeelsbeleid

- Stimuleer personeel tot carpoolen
- Organiseer een toolboxmeeting zuinig rijden
- Zorg voor een AED-apparaat op het bedrijf
- Betrek de werknemer bij de aankoop van (duurzame) machines
- Geef voorlichting over én confronteer medewerkers met het brandstofverbruik (inzichtelijk maken van brandstofverbruik per machine)
- Organiseer een toolboxmeeting over duurzaamheid
- Geef aandacht aan signalen van zware werkomstandigheden en een te hoge werkdruk
- Maak medewerkers bewust van het efficiënt omgaan met machines
- Organiseer een competitie tussen de werknemers over brandstofverbruik
- Maak medewerkers bewust van de beperking van het waterverbruik bij de reiniging van materiaal
- Zorg voor een opgeruimde werkomgeving, die tot aangename werkomstandigheden leidt
- Wijs werknemers op onnodig draaiende motoren bij stilstand
- Wijs werknemers op openstaande deuren en licht en airco die onnodig aan zijn gelaten
- Geef scholing/informatie over het omgaan met stress, stoppen met roken, gezonde voeding, plezier in beweging

Duurzaam ondernemen of maatschappelijk verantwoord ondernemen bevat een drietal thema's. Dat zijn people, planet en profit. De laatste jaren is de aandacht beperkt gebleven tot de thema's planet en profit. Het thema people kan echter niet achterblijven. Duurzaam personeelsbeleid gaat over het menselijke aspect. Over hoe u als ondernemer met personeel omgaat, maar ook of u binnen het bedrijf de juiste mensen op de juiste positie hebt. En als werknemers nog niet de kennis van zaken hebben, kunnen ze worden opgeleid, zodat ze weten hoe ze duurzaam kunnen werken. Gedragsverandering van werknemers (aandacht hebben voor duurzaam omgaan met energiebronnen), teambuilding en motiveren, het houden van functioneringsgesprekken en opleidingsmogelijkheden vallen allemaal binnen duurzaam personeelsbeleid.

Duurzaamheid en levensfasebewust personeelsbeleid

Duurzaam personeelsbeleid is nauw verweven met levensfasebewust personeelsbeleid. Dat is een beleid dat zich richt op de duurzame en optimale inzetbaarheid van alle medewerkers binnen een organisatie door rekening te houden met hun actuele levensfase en de daarbij behorende specifieke kenmerken en behoeften. In die zin zijn er meerdere fases te onderscheiden. Beleid implementeren kan aan de hand van vier levensfasen.

Levensfasen

- Starters: positief ingesteld, zoeken uitdaging, nieuwe dingen, zijn fysiek vitaal, hebben thuis weinig verplichtingen, maar hebben ook weinig ervaring.
- Spitsuur van het leven: weten vaak wat hun mogelijkheden zijn, zijn gericht op alle fronten om zo veel mogelijk uit het leven te halen, willen zich ontwikkelen, carrière maken en verantwoordelijkheid dragen. Daarnaast nemen vaak de verplichtingen in de privésfeer toe (denk aan jonge kinderen).
- Stabilisatie: meer structuur en stabilisatie, regio-gebonden, mantelzorgverplichtingen, overdenken vaak hun persoonlijke situatie, zowel op het gebied van werk als privé de zaken redelijk op de



De winst van duurzaamheid

rails en vaak op het hoogtepunt van de baan, denken vaak na over hun leven en maken soms radicale keuzes in werk en privé.

- Deskundige senior: veel werk- en levenservaring, betekenen vaak veel voor de organisatie, werk en privé redelijk in balans, carrière-top of behoefte aan demotie.

Bewust worden er géén leeftijden gekoppeld aan de verschillende fasen. Een werknemer van vijftig jaar kan zich immers als een jonge vader nog in het 'spitsuur van zijn leven' bevinden. En een werknemer van dertig jaar kan zich juist in de stabilisatiefase bevinden en overdenken of hij wel zijn leven lang in deze sector wil blijven werken.

En nu aan de slag

Om vorm en inhoud te geven aan duurzaam (levensfasebewust) personeelsbeleid zijn vaak géén grote veranderingen van regelingen of instrumenten nodig. Het denken vanuit diverse doelgroepen (op basis van levensfasen) en de daarbij behorende behoeften op ge-

bied van functie-inhoud, werktijden, arbeidsomstandigheden, gezondheid en leiderschap geeft al veel mogelijke aanknopingspunten. Maatwerk is het sleutelwoord en dat is alleen te bereiken als u in gesprek komt en blijft met uw medewerkers. Dit kan door middel van een functioneringsgesprek, maar ook in een informeel en open gesprek komt u achter de behoeften van uw werknemers. Is een vierdaagse werkweek mogelijk? Kan ik juist meer uren werken om financieel rond te komen? Kan ik doorgroeien tot uitvoerder? En niet onbelangrijk: zijn deze behoeftes inpasbaar binnen uw onderneming? Wacht niet af tot uw werknemer het initiatief neemt. Beschouw de behoeften van uw werknemers niet als een bedreiging, maar benut ze als een kans voor de onderneming. Het heeft een positieve invloed op de loyaliteit van medewerkers en dit komt uiteindelijk de continuïteit van de onderneming ten goede.

Marie-José Lamers *adviseur personeelsmanagement*

Onderzoek levensfasebewust personeelsbeleid

CUMELA Nederland is samen met de andere sociale partners bezig met de ontwikkeling van levensfasebewust personeelsbeleid op sectorniveau. Wat heeft de sector nodig om ervoor te kunnen zorgen dat werknemer met plezier en een goede gezondheid (duurzaam) en - niet onbelangrijk - een kwalitatieve bijdrage (profit voor de bedrijven) binnen de sector kunnen blijven werken. Denk bijvoorbeeld aan de seniorenregeling en de scholingsmogelijkheden die de cumelasector te bieden heeft. Om de behoefte van zowel de werknemers als de werkgevers in beeld te krijgen, is onlangs een onderzoek levensfasebewust personeelsbeleid uitgevoerd en inmiddels afgerond. De uitkomsten van dit onderzoek zullen op korte termijn worden gepresenteerd in Grondig en/of op de website.

Strautmann stalmest- en universeelstrooiers



Een optimale benutting van de aanwezige voedingsstoffen in vaste mest vraagt een exacte verdeling **van de mest** op het land. Voor het verdelen van deze meststoffen heeft Strautmann meerdere **oplossingen** in huis. Voor het strooien van ruige mest en grove **restproducten** is bijvoorbeeld het 4-walzen strooiaggregaat ideaal. Voor de exacte verdeling van bijvoorbeeld compost of kippenmest bent u met het centrifugaal breedstrooi-aggregaat het beste af.

Wilt u kennis maken met de vele voordelen die het brede programma Strautmann stalmest- en universeelstrooiers u bieden, neem dan contact op met ons:



Zonna B.V.
9411 KP Beilen
Markt 10, 12

9410 AC Beilen
Postbus 100

T 0593 58 24 44
F 0593 52 51 54
E info@zonna.nl

www.zonna.nl