

# Thema: MVO

Arbo en duurzame inzetbaarheid als MVO-speerpunten in de or

## Zuinig zijn op je belangrijks

*Gezonde werkroosters, aandacht voor opleiding en gelijke behandeling, of innovatieve zorg voor arbeidsomstandigheden. Typisch thema's die horen bij maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en de medezeggenschap nog meer profiel geven. De ondernemingsraden bij Hago Zorg en DSM Fibre Intermediates geven ieder op zelfverzekerde wijze invulling aan MVO.*

Door Loek Kusiak

De term VIP staat óók voor 'Vakmanschap, Interactie en Plezier'. Bij Hago Zorg is dit het duurzame leidmotief voor een goede basisopleiding voor schoonmakers, het werken met arbovriendelijk gereedschap en veel zelfstandigheid in de taakuitvoering. 'We eerbiedigen ook,' zegt Ingrid Kornips, voorzitter van de ondernemingsraad bij Hago Zorg, 'de Code Verantwoordelijk Marktgedrag. Dus schrijven we niet in op projecten die eenzijdig gunnen op basis van de goedkoopste aanbesteding, want dat geeft risico's op hoge werkdruk. De meeste werknemers bij ons zijn vrouwen. Zij zijn ons belangrijkste kapitaal. En daar zijn we zuinig op.'

Hago Zorg in Den Bosch (3000 medewerkers), een top 3-speler in de schoonmaak van ziekenhuizen en zorginstellingen, is een dochter van VebeGo, een internationale holding én familiebedrijf in facilitaire diensten als personeelsvoorziening, schoonmaak en sociale werkvoorziening. De dochterondernemingen werken volgens een speciale richtlijn (ISO-26000) voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. In 2012 ontving VebeGo van werkgeversorganisatie VNO-NCW een nationale prijs voor duurzaamheidsbeleid.

### Coachende stijl

'De aandacht,' zegt Kornips, 'voor duurzaamheid op het gebied van hrm, inkoop, milieu en klant- en patiëntrelaties zit bij

Hago Zorg in de genen. MVO hoeven we in het or-overleg niet eens apart te benoemen. Het zit verankerd in elk plan of voorgenomen besluit. De medezeggenschap is voortijdig deelgenoot van de strategie- en koersbepaling en de processen binnen Hago Zorg. Schoonmaak en zorg liggen ook erg dicht tegen elkaar. Onze medewerkers komen op zorglocaties in contact met cliënten, met mensen die ziek zijn. Dat vraagt om een andere attitude, en ander type schoonmakers dan die na zessen een kantoorgebouw schoonmaken. Vandaar dat in



de opleiding, met onder meer E-learning, ook een zorgmodule verankerd zit.' De negen leden van de or bij Hago zijn allen vrouw. 'Ze komen uit alle lagen van de organisatie, korte lijnen met de achterban dus,' zegt Ingrid Kornips, behalve or-voorzitter ook manager Kwaliteit, Arbo en Milieu. 'De or doet ook onderzoek naar arbeidstevredenheid en in het structureel werkoverleg wordt veel waarde gehecht aan de ideeën van de schoonmakers. De objectleiders op de schoonmaaklocaties worden op MBO-niveau getraind in een coachende leiderschapsstijl. Daarmee kunnen zij medewerkers sturen op gedrag, ergonomisch verantwoord werken en hen stimuleren tot het stellen van vragen. De or heeft nu ook een initiatiefvoorstel ingediend om medewerkers die met pensioen gaan de mogelijkheid te geven nog enkele jaren door te werken, want die wens is er bij een aantal medewerkers. Ze kunnen het geld gebruiken, maar willen ook het werk niet missen. Langdurende arbeidsparticipatie is voor de or topprioriteit. Medewerkers die overtoellig worden, proberen we te plaatsen bij andere klanten of dochters binnen de holding.'

### Innovatie

'Een innovatie in arbeidsomstandigheden in de schoonmaakbranche en efficiënt werken,' vervolgt Kornips, 'is de introductie bij Hago Zorg van de zogeheten zorg@lly. Met deze app op hun smartphone doen schoonmakers bestellingen voor schoonmaakmiddelen, melden ze defecten als een kapotte lamp of leiding, scannen ze of een ruimte al is schoongemaakt en kunnen ze ook sneller inspelen op calamiteiten. Behalve werkinstructies en arboregels zijn in de app schoonmaakprotocollen van de zorgorganisatie opgenomen. Ook is na te gaan welk bed door wie is gereinigd. De schoonmaker beslist dan of een extra beurt nodig is. De smartphone en deze app geven de schoonmaker meer zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, beroepstrots.' Vernieuwend, van evident maatschappelijk belang zelfs, is het op hygiëne gerichte Infectie Preventie Programma dat Hago Zorg aanbiedt. Kornips: 'Ziekenhuizen komen geregeld in het nieuws door uitbraken van

# te kapitaal

virussen en bacteriën. Een ramp voor de patiënt en hoge kosten voor het ziekenhuis. Om een uitbraak te voorkomen moet je verschillende schakels in de keten verbinden. In ons Infectie Preventie Programma zijn die schakels zichtbaar gemaakt in de vorm van hygiëneregels. Verspreiding van een virus is vermijdbaar door operatiekamers goed schoon te maken. Ziekenhuizen adviseren we hiervoor geld vrij te maken. De minister van Volksgezondheid voert nu extra toezicht uit op infectiegevaaren in ziekenhuizen en heeft ons preventieprogramma onderdeel gemaakt van de vragenlijst.'

## Gaspak

Werknemers vanaf indiensttreding tot aan hun pensioen duurzaam ofwel gezond en gemotiveerd inzetbaar houden, met scholing en fysiek minder inspannend werk. Dat is het doel van de ondernemingsraad van DSM Fibre Intermediates (DFI, circa 250 werknemers). In Geleen worden in vijf ploegendienst grondstoffen voor kunststofvezels geproduceerd. Onder het motto 'Gezond de eindstreep halen' heeft de or-arbo commissie van DFI een plan gelanceerd voor duurzaam personeelsbeleid, dat voor verdere uitwerking ook gesteund wordt door de hrm-afdeling van de fabriek. Het or-initiatief is recent door de werkgeversorganisatie in de chemie (VNCI) onderscheiden met de derde prijs in een branchecompetitie voor people, profit, planet, ofwel duurzaamheidsinitiatieven. Wim Dekkers, or-voorzitter, legt uit dat de vergrijzing van het personeelsbestand – meer dan de helft van de DFI-werknemers is boven de 50 – zorgen baart. 'De fysieke en psychosociale belasting van oudere werknemers in nachtdiensten is erg hoog. De man die op zijn 59ste gekleed in gaspak in een installatie met gevaarlijke stoffen klimt, is niet te benijden. Maar hij heeft geen alternatief. Vervroegd uitstromen kan niet meer en de pensioenleeftijd gaat naar 67 jaar. Het vroegere vangnet waarbij je vanuit de continudienst naar andere functies kon overstappen is weg. Voor DSM is

deze materie te complex. Daarom zet de or nu lijnen en piketpaaltjes uit.'

## Alle leeftijden

Het or-plan haakt aan op de landelijke discussie over zware beroepen, maar is geen pleidooi voor expliciet ouderenbeleid. 'Het dient alle leeftijden', benadrukt Dekkers.

'want ook met jongere werknemers moet je praten over de noodzaak van scholing om tot je 67ste inzetbaar te blijven. Elke fase in een loopbaan kent

specifieke aandachtspunten. DSM heeft een mobiliteitsbureau dat in zijn huidige opzet alleen bemiddelt als werknemers ver in hun loopbaan overtollig worden. Dit bureau moet aan het begin van een loopbaantraject gaan zitten.'

De or ziet mogelijkheden om met lichtere materialen te werken en nachtdiensten met een kleinere bezetting te draaien. 'Door bepaalde werkzaamheden over te hevelen naar de dagdienst,' aldus Wim Dekkers, 'krijgen werknemers extra rustmomenten en kunnen ouderen ook belangrijke proceskennis overdragen op jongere collega's. Uit vragenlijsten die op de werkvloer zijn verspreid zijn hiervoor interessante ideeën naar voren



gekomen. Zoals we over dit onderwerp ook gevoed worden door suggesties en ervaringen van or's in ons MVO-netwerk, zoals Shell, NS en Yara.'

## Cultuurverandering

Uit het scholingsbudget van DSM kunnen werknemers nu vouchers van 500 euro ontvangen. Daarmee kunnen ze een cursus naar voorkeur volgen. Wim Dekkers: 'We moeten in het licht van duurzame inzetbaarheid meer gerichte focus in dit budget aanbrenge. Welke groepen hebben er vooral baat bij? En hoe gaan we dat geld efficiënter besteden? Als op jaarbasis een ton beschikbaar is voor scholing, maar slechts de helft nodig is om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, bespaar je toch 50.000 euro.'

Uniek aan het or-plan is bovendien dat de medezeggenschap duurzame inzetbaarheid van werknemers wil verbreden naar twee contractors (aannemers), die op de DFI-locatie werkzaam zijn.

'Contacten,' zegt Dekkers, 'met de or's van deze bedrijven zijn al gelegd en samenwerking komt op gang. DFI en andere chemieproducenten krijgen wettelijk ook extra verantwoordelijkheden opgelegd voor de veiligheid van mensen van externe firma's. Er zijn hier nog teveel incidenten waar contractors een aandeel in hebben. Onderzoek van TNO-Arbeid laat zien dat een brede verandering naar een cultuur met werknemers, die fit zijn en elkaar ook aanspreken op onveilig gedrag, een positief effect heeft op duurzame inzetbaarheid van werknemers en hun productiviteit.'

Vermoeide DSM-operators bij DSM kunnen overigens op krachten komen in de Power Nap: een speciale stoel, een arbo-innovatie, die in Amerika al langer gebruikt wordt door procesoperators, machinisten en chirurgen en andere beroepen die veel concentratie vergen. In de stoel doet een werknemer een slaapje van maximaal 23 minuten, terwijl de stoel op een bepaalde manier trilt en de lichaamsdoorbloeding regelt. 'Na zo'n slaapje, toont onderzoek aan, zijn werknemers productiever, alerter en nemen ze betere beslissingen. En ze rijden ze na een slopende nachtdienst fitter en veiliger naar huis.'

