

Het verschil dat een broodautomaat maakt

Evenwicht maakt sterk

In oktober 2003 organiseerde Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme Renaat Landuyt samen met Job@ een wedstrijd waarmee bedrijven en organisaties een consultancypakket Family & Business Audit (FBA) ter waarde van 10.000 euro konden winnen. Bedrijven konden zich kandidaat stellen door een vragenlijst in te vullen. De tien laureaten werden deze week getrakteerd op een uiteenzetting over de FBA.

Volgens een Leuvens psycholoog is rust een utopie in het leven van tweeverdieners. Wie vijftendertig is, fulltime werkt, kleine kinderen heeft en ook nog een aantal hobby's wil beoefenen, heeft geen rust. "Je kan hoogstens eens dribbelen", schertst hij, "maar de match stilleggen kan niet". Elke werkgever kan echter



wel initiatieven nemen die © Stefan Dewickere

het leven van zijn werknemers aangenamer maken. De FBA die aan de tien laureaten werd toebedeeld, geeft het management een duidelijke visie op wat er in de onderneming kan gebeuren om de werknemers wat tegemoet te komen.

Marjo Steinbusch van het Europees Centrum voor Werk en Samenleving (ECWS) legde uitvoering uit hoe een FBA in zijn werk gaat. Martien Vanderhoydonc, hr-manager Footware Nike, vertelde over haar ervaring met FBA. "Met FBA bereik je een win-winsituatie binnen de onderneming", vertelt Steinbusch. "Iedereen wordt er beter van. Het management komt te weten welke acties het kan nemen om het leven van de werknemers aangenamer te maken en de werknemers krijgen een aantal extra's aangeboden. Het gaat niet altijd om grote structurele of dure wijzigingen, kleine attenties maken vaak een groot verschil."

Zo plaatste Nike in zijn personeelskeuken een broodautomaat. 60 percent van de 1.000 vaste werknemers en de 400 losse krachten die in het hoogseizoen voor Nike werken, zijn vrouwen. Vanderhoydonc: "Op piekmomenten vragen we een hoge inzet van onze mensen. Soms werken ze elf uur per dag. Geen enkele bakker is zo laat 's avonds nog open en dan brengt die automaat letterlijk brood op tafel de volgende ochtend." Een betere afstemming tussen werk en privé-leven biedt niet alleen een antwoord op praktische problemen, maar heeft ook een grotere arbeidstevredenheid tot gevolg. De binding met de organisatie wordt groter en dat leidt dan weer tot minder verloop en werkverzuim.

Tijd en energie

Een FBA bestaat uit verschillende stappen en neemt enkele weken in beslag. Na het planningsgesprek wordt een inventaris opgemaakt van de bestaande regelgeving in de organisatie. De leidinggevendenden en werknemers worden bevraagd, waarna een tussentijds rapport wordt opgemaakt. Na een managementsessie komt het uiteindelijke eindrapport op tafel. Vanderhoydonc: "Nike voerde al een beleid dat het mogelijk maakt dat ongeveer 30 percent van het personeel deeltijds werkt, maar we wilden met de FBA bereiken dat het bedrijf nog gezinsvriendelijker werd. Dan heb je er de tijd en energie voor over om die FBA volledig te doorlopen."

Communicatie boven

Tijdens het planningsgesprek overlegt het ECWS met een contactpersoon over de organisatie van het onderzoek. Er wordt bepaald hoe de werknemers worden ondervraagd - schriftelijk of elektronisch - en wat de doelgroep is. Bij Nike werden bij wijze van steekproef 230 formulieren verspreid, 110 mensen vulden de vragenlijst in. Vanderhoydonc: "Het is belangrijk om de werknemers te vertellen wat het doel van de bevraging is. Wil het bedrijf alleen maar een zicht krijgen op de interne tevredenheid of wil het echt iets veranderen? Deel het opzet van de FBA mee aan de werknemers, zo krijg je meer en een betere respons."

Werkgroep

De tweede stap van de FBA is het opmaken van een inventaris van de bestaande regelgeving. Leidinggevenden worden vooral gepolst over hun beleid en hun visie op evolutie, terwijl werknemers hun zegje mogen doen over hun tevredenheid met dat beleid. Ze kunnen wensen kenbaar maken en knelpunten aanhalen. Het tussentijdse rapport is een samenvatting van de belangrijkste resultaten. Nike startte een werkgroep op om het tussentijdse rapport grondig te bekijken. "De leden van die werkgroep hadden veel voordelen," vertelt Vanderhoydonc. "Ze werden overdag al eens aangesproken door andere werknemers, wat het project bespreekbaar maakte en ervoor zorgde dat de FBA echt leefde in de onderneming. Vier maanden hebben deze mensen gewerkt aan het rapport." Het management en vertegenwoordigers van de werknemers krijgen van het ECWS tijdens de managementsessie de resultaten en hun betekenis, waarna later een eindrapport met aanbevelingen volgt.

Initiatieven

Nike besliste na afloop om vijf initiatieven te nemen, zowel op korte als op lange termijn. Naast de broodautomaat werd in de hal een brievenbus opgehangen, waar personeelsleden hun persoonlijke post – weliswaar gefrankeerd – kwijt kunnen. De ouderschapsverlofregeling werd herbekeken. Leidinggevenden konden voordien niet deeltijds werken, terwijl dat verlangen wel duidelijk leefde. Voorlopig loopt een testperiode waarin leidinggevenden vier vijfde kunnen werken. Een uitgebreide analyse zal aantonen of deze werkregeling haalbaar is. Er werd ook een informatiebrochure verspreid. Veel werkgevers hebben problemen met de opvang van zieke kinderen. In de brochure vinden ze een antwoord op veel van hun vragen. Het vijfde initiatief van Nike staat nog in de kinderschoenen: het bedrijf heeft het idee opgevat om samen met andere bedrijven kinderopvang te organiseren tijdens schoolvakanties.

De tien laureaten

1. SN Brussels Airlines
2. Vzw Oranje
3. Pidy
4. Get
5. Gemeentebestuur Zedelgem
6. Sint-Vincentuisziekenhuis
7. Hesse Noord Natie
8. Garage Philip Boden nv
9. Niko
10. Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Trix Slock

2/20/2004

Links <http://www.jobat.be/nl/news/ArticleDetail.asp?ID=3930>