

Enquête duurzame inzetbaarheid

Bewustwording duurzame inzetbaarheid lijkt nu de grootste uitdaging

Gezondheid, kennis en vaardigheden, motivatie en werk-privébalans. Het zijn de vier thema's die ertoe doen bij de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de bouwmaterialengroothandel. Uit online onderzoek onder werkgevers en werknemers blijkt dat het redelijk goed is gesteld met de duurzame inzetbaarheid. Er is echter ruimte voor verbetering. Met name werknemers ouder dan 45 zijn kwetsbaar. Omdat de huidige situatie in veel gevallen nog niet het resultaat blijkt van gericht beleid, loopt de branche met haar vergrijzende populatie risico's voor de toekomst. Gericht beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid, zoals benoemd door cao-partijen en verwerkt in de cao-afspraken 2017-2018, is nodig om werknemers en de bedrijven waar zij werken, vitaal te houden.



Het onderzoek

In april/mei 2017 hebben Koninklijke Hibin en de vakbonden de Unie, FNV en CNV een onderzoek gedaan naar de stand van duurzame inzetbaarheid in de bouwmaterialengroothandel. Het onderzoek bestond uit een door TNO ontwikkelde online enquête voor werkgevers en werknemers. Het was aanvankelijk de bedoeling dat dit kwantitatieve onderzoek zou worden aangevuld met een kwalitatief onderzoek op basis van kantinegesprekken in een aantal bedrijven. Dat laatste leverde praktische bezwaren op. De kantinegesprekken hebben niet plaatsgevonden. In plaats daarvan wil Hibin door middel van regelmatige gesprekken met p&o'ers in de sector (p&o-platform) en gerichte aanvullende enquêtes onder p&o'ers en desgewenst ook kantinegesprekken verder werken aan duurzame inzetbaarheid binnen de branche. Het onderzoek was gericht op de ervaringen en verwachtingen van werkgevers en werknemers in de bouwmaterialengroothandel ten aanzien van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Duurzame inzetbaarheid is een van de thema's die moeten bijdragen aan een modernere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling. Om straks goede afspraken te kunnen maken, is betere informatie nodig vanuit de bedrijven, van zowel werkgevers als werknemers.

Gevolgen voor de cao

De uitkomsten van de online enquêtes hebben al een rol gespeeld in de totstandkoming van de nieuwe cao 2017-2018. Hierin zijn onder andere afspraken gemaakt ten aanzien van duurzame inzetbaarheid: "Partijen gaan zich er gezamenlijk voor inzetten werknemers die werken in de bouwmaterialengroothandel, te helpen vitaal, competent, gemotiveerd en in goede balans te blijven. Dit is belangrijk omdat iedereen het steeds drukker krijgt, veranderingen sneller gaan, er steeds vaker van baan wordt gewisseld en er ook langer moet worden doorgewerkt. Dit vraagt aanpassingsvermogen en veranderingsbereidheid van werknemers, maar ook om te investeren: ervoor zorgen dat kennis en vaardigheden 'up-to-date' zijn, het werk leuk en uitdagend blijft en medewerkers gezond en vitaal zijn. Dat gaat niet vanzelf. Partijen gaan daarbij helpen met een modernere cao met afspraken die daarbij ondersteunen. Zij gaan daarvoor duurzame inzetbaarheid een terugkerend thema maken bij de onderhandelingen."

Duurzame inzetbaarheid in kaart

De in opdracht van cao-partijen uitgevoerde enquête onder werkgevers en werknemers heeft voldoende respons opgeleverd voor een goed eerste inzicht in hoe het gesteld is met duurzame inzetbaarheid in de sector. Circa 40% van de bedrijven en ruim 3% van de werknemers vulden de vragenlijsten in. De werknemersrespons zorgt weliswaar voor een foutmarge in de resultaten van circa 10%, maar is voor de cao-partijen voldoende om het beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid verder vorm te geven. De representativiteit van de werkgeversenquête is zeer hoog, zeker omdat alle grote bedrijven in de uitslagen vertegenwoordigd zijn.

Vier thema's

Met de werkgeversenquête is inzicht verkregen in wat bedrijven doen rondom vier belangrijke HR-thema's (gezondheid, kennis en vaardigheden, motivatie en werk-privébalans). Met de werknemersenquête is inzicht verkregen in hoe werknemers aankijken tegen hun werk en waar verbeteringen mogelijk zijn.

Uitkomsten werkgeversenquête

Respons 61 bedrijven (van de 140 bedrijven)

Aantal medewerkers	Bedrijven
<20	7
10-20	18
20-50	12
50+	23
Totaal	61

Uit de werkgeversenquête blijkt dat kostenbeheersing, efficiency en het optimaal benutten van mensen en middelen belangrijke 'drivers' zijn. Men hecht groot belang aan een soepele organisatie waar klantgerichtheid (service, betrouwbaarheid en flexibiliteit) maatgevend is. Men hecht daarbij sterk aan participatie en betrokkenheid van medewerkers, en aan een lerende omgeving waarbinnen medewerkers zich kunnen ontwikkelen. Bijna alle werkgevers (96%) stellen dat een langdurige relatie met de klant belangrijk is en dat medewerkers daarin het visitekaartje van het bedrijf zijn. Van de bedrijven hecht 86% eraan bekend te staan als aantrekkelijk werkgever. Iets meer dan de helft is het eens met de stelling dat zij met duurzame inzetbaarheid hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen.

Arbeidsmarkt

Werkgevers maken zich duidelijk zorgen over de beschikbaarheid van voldoende geschikt personeel. Men voorziet schaarste in goede vakmensen. In combinatie met het feit dat bijna 40% aangeeft dat het imago niet optimaal is, geeft dat een groot probleem voor de continuïteit en de concurrentiekracht. De aankomende mismatch in vaardigheden op IT-vlak zal de krapte nog groter maken. De bedrijven geven dan ook aan dat 'skills-ontwikkeling' hoog op de agenda moet staan om als bedrijf 'toekomstproof' te zijn. Ook borging van kennis zal met de verwachte uitstroom aandacht vragen. Meer dan de helft van de bedrijven verwacht daar een groot probleem.

De helft van de werkgevers constateert dat de gemiddelde leeftijd van hun werknemers toeneemt. De dienstverbanden zijn lang en de populatie vergrijst. Dat brengt specifieke uitdagingen met zich mee op het gebied van duurzame inzetbaarheid. 96% van de werkgevers is het (helemaal) eens met de stelling dat de veranderende samenleving noodzaakt tot betere afstemming van werk en privé.

Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid in de sector is vooral gericht op het goed informeren van medewerkers en op het gebied van vitaliteit, arbo en opleiding. Uit de enquête blijkt dat er minder beleid is op het gebied van ontwikkeling en inzetbaarheid naar de toekomst, zoals duurzame-inzetbaarheidbeleid en loopbaanbegeleiding. Het meten van medewerkerstevredenheid scoort ook gemiddeld. Levensfasebeleid scoort laag en komt alleen bij middelgrote bedrijven (20-50 medewerkers) boven de 40% uit.

Zoals te verwachten, zien we bij de grotere bedrijven dat de verschillende beleidsaspecten vaker zijn ingevuld. Bijzonder is dat de grote bedrijven op het gebied van duurzame inzetbaarheid achterblijven ten opzichte van de middelgrote bedrijven.

De helft van de bedrijven beschikt over middelen om gezond en veilig werken te bevorderen. Een kwart is actief bezig met preventieve individuele gezondheidsonderzoeken. Opvallend is dat voorlichting over gezond eten, bewegen en roken het meest voorkomt bij kleinere bedrijven. Bij zo'n 30% van de grote bedrijven staat gezondheid expliciet als onderwerp op de agenda bij jaarlijkse gesprekken tussen werknemer en leidinggevende. Bij kleine bedrijven gebeurt dit bij minder dan 20%.

We zien dat 50% van de bedrijven de traditionele arbo-interventies inzet (RIE, beschermingsmiddelen). Vermindering van werkdruk krijgt bij 30% van de bedrijven aandacht. Voorlichting en training over arbeidsrisico's zijn bij minder dan een kwart van de bedrijven aan de orde. Werken aan de werk-privébalans staat bij minder dan 10% van de grote bedrijven op de agenda.

Vitaliteit en gezondheid

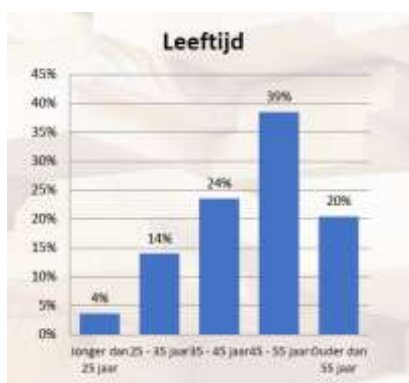
Werkgevers vinden het belangrijk dat medewerkers vitaal en gezond kunnen blijven werken. Nagenoeg 100% vindt het belangrijk dat medewerkers gezond hun pensioen halen, dat er een cultuur is waarbinnen gezond, veilig en optimaal functioneren van medewerkers wordt bevorderd en dat medewerkers hun talenten optimaal kunnen ontwikkelen en benutten.

Dialogoog

Uit de enquête blijkt dat ruim de helft van de bedrijven functioneringsgesprekken voert en ook opleidingen aanbiedt voor de huidige functie. Het toekomstgerichte ontwikkelen, verbreden en begeleiden en daarmee het werken aan arbeidsmarktwaarde blijven achter. Bedrijven investeren hier zeer beperkt in, ook de grotere bedrijven bieden op dit vlak bijna geen middelen en tools aan.

De mogelijkheid om eigen keuzes te maken, is nog beperkt. Wel is deeltijdwerken bij de helft van de bedrijven mogelijk en/of zijn er flexibele werktijden, waardoor maatwerk voor medewerkers mogelijk is.

Uitkomsten werknemersenquête



Vitaliteit en gezondheid

Het overall beeld over vitaliteit in de branche is nu nog positief. De groep die aangeeft nu geen problemen te hebben met lichamelijke belasting van het werk, is zeer groot. Slechts 48 (15%) personen geven een neutraal of negatief antwoord. Vooral oudere werknemers maken zich zorgen. Van de 45+'ers zegt 25% zich niet gezond en energiek te voelen. Bij de 55+'ers is die score zelfs 50%.

We zien dus een geleidelijke afname van het vitaliteitsgevoel naarmate werknemers ouder zijn. Uit de enquête is niet af te leiden of die geleidelijke afname van de vitaliteit werkgerelateerd is. Uiteraard kunnen ook andere omstandigheden een rol spelen. De afname is niettemin een belangrijk signaal, omdat het een rol kan gaan spelen in de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Bij de opmerkingen wordt aangegeven dat aandacht voor preventie in de sector nog onderbelicht is. Tegelijkertijd wordt aangegeven dat men wel het belang ervan ziet. De fysieke belasting is hoog en wordt naar de toekomst als verzwarend gezien. Zeker met het oog op de vergrijzing is een goede monitoring van vitaliteit van groot belang.

Het belang van fit blijven wordt onderkend. De vraag is wel of mensen goed weten wat zij zelf kunnen doen om hieraan effectief te werken. Zo'n 20% geeft hier een neutraal antwoord, waarbij opvalt dat het merendeel daarvan uit 45+'ers bestaat.

Bij mentale belasting zien we een vergelijkbaar beeld. De grootste groep is positief. De laagste score komen we tegen bij de inkopers. Verder kunnen we concluderen dat de druk als gevolg van veranderingen het sterkst wordt gevoeld door 45+'ers. In het kader van werken aan preventief beleid is ook hier een goede monitoring van groot belang.

Kennis en vaardigheden

De enquête laat een hoge score zien met betrekking tot het hebben van voldoende competenties, kennis en vaardigheden. Wel zien we dat de vraag of talenten worden benut, door een derde (106) van de mensen niet positief wordt beantwoord. De enquête-uitslag geeft hiervoor geen verklaring. Er kan sprake zijn van een mismatch tussen competenties/kennis en functie of dat werknemers denken meer verantwoordelijkheid aan te kunnen dan wordt gegeven. In verdiepende gesprekken tussen werkgever en werknemers zouden bedrijven hier zeker aandacht aan moeten besteden.

Het merendeel van de respondenten is van mening dat bijblijven en leren belangrijk zijn, en is ook bereid daaraan te werken. De 22% van de werknemers die deze vraag niet positief hebben beantwoord, vragen om aandacht. Dat geldt ook voor de 6% van de werknemers die deze vraag helemaal oversloegen.

We zien dat de bereidheid om te veranderen van functie of bedrijf, substantieel afneemt naarmate werknemers ouder zijn. Van de 66 55+'ers uit de enquête geeft een kwart aan zeker geen andere functie te willen. Nog eens 30% staat hier neutraal in. Ook bij 45+'ers zien we deze trend. Opvallend hierbij is dat de meeste werknemers verwachten dat hun kennis en vaardigheden tussen twee en vijf jaar verouderd zullen blijken te zijn. De groep tussen 45 en 55 jaar geeft het sterkst aan dat ze verwachten dat ze op dit gebied niet 'toekomstproof' zijn. Deze uitkomsten duiden erop dat bedrijven zullen moeten nadenken over scholingsprikkel en/of loopbaaninterventies om ouderen perspectief te bieden voor de laatste vijftien tot twintig jaar van hun carrière. Opvallend is ook dat meer dan een derde van de respondenten weinig of geen beeld heeft bij de ontwikkelingen in de sector. Het kunnen werken aan inzetbaarheid vereist immers een goed beeld van wat er op werknemers afkomt.

Motivatie

Werknemers blijken gemotiveerd. Slechts 3% geeft aan het werk niet leuk te vinden. Ten aanzien van de betrokkenheid bij het bedrijf is iets meer dan een kwart niet positief.

Op de vraag of men op termijn nog denkt te passen bij het werk, geeft de helft van de 55+'ers geen positief antwoord. Opvallend is dat bij de starters in de leeftijdscategorie 25-35 jaar 45% niet positief is. Kijkend naar het functieprofiel, zien we meer negatieve scores bij de inkopers.

Balans werk-privé

De balans werk-privé is een punt van zorg bij bijna een kwart van de respondenten. De verschillen per leeftijdscategorie zijn niet opvallend. 54 mensen (16%) geven aan dat ze minder goed kunnen presteren door privé-omstandigheden. Die groep is relatief groot. De vraag is of bedrijven dergelijke omstandigheden tijdig signaleren en of er gesprekken worden gevoerd om mindere performance en uitval te voorkomen.

Leiding en support

Het oordeel van werknemers over de ondersteuning die zij van leidinggevenden ondervinden, is in 35% van de gevallen niet positief. Nog eens 8% heeft deze vraag niet ingevuld.