

## Eindrapport Hout Mooi Werk ESF 2018-2020

*Initiatief van het Sivag, Het Service Instituut Veiligheid, Arbeidsomstandigheden en Gezondheid. Betrokken organisaties zijn de Koninklijke Vereniging Van Nederlandse Houtondernemingen VVNH, FNV en CNV Vakmensen. Mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds.*

Dit eindrapport omschrijft de aanleiding, doelstellingen, resultaten, belangrijke bevindingen en aanbevelingen voor een gezonde toekomst in de houtbranche.

### Aanleiding

Economische, maatschappelijke en technologische ontwikkelingen, het ouder worden en schaarste aan personeel, vragen om constante aanpassingen en innovaties. Aandacht en inzet op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is noodzakelijk om toekomstbestendig te blijven.

Veel bedrijven zijn al bezig met activiteiten rondom het verbeteren van de inzetbaarheid van hun medewerkers. In de houtbranche zijn er al mooie initiatieven! Maar....er is meer nodig. Hoe gaan we reactief handelen omzetten naar proactief en preventief handelen? Met winst voor medewerkers, organisatie en klanten.

### Grootste uitdagingen duurzame inzetbaarheid

De uitdagingen

1. Ouder worden van medewerkers
2. Fysieke gezondheid
3. Bijhouden van (vak)kennis
4. Weinig nieuwe instroom
5. Verzuim

Gegevens zijn verkregen uit de enquête bij de start van het project in 2018. De respondenten waren HR-medewerkers of directeur/eigenaren.

### Korte omschrijvende samenvatting van de enquête

De geënquêteerden geven aan zich voldoende bewust te zijn van de noodzaak om in te zetten op duurzame inzetbaarheid (75%) maar vinden dat medewerkers hier onvoldoende actief mee bezig zijn (67%).

Gezondheid: fysieke belasting is groot bij de werkzaamheden. Ook geeft men een veel voorkomen van moeheid en klachten aan het bewegingsapparaat aan. De werkdruk is nog niet direct zorgelijk maar wordt wel een zorg voor de toekomst (zegt 60%).

In de leefstijl valt op dat er sprake is van veel roken, slechte voeding en veel zitten (kantoor). Mobiliteit: het ontwikkelen van medewerkers kan beter en het makkelijker van taak wisselen (flexibiliteit) kan veel beter.

Leiderschap: ondersteuning door leidinggevenden kan beter (55%). Het voeren van een gesprek moet structureler plaatsvinden en de kwaliteit van de communicatie kan omhoog. Bedrijven gaven aan behoefte te hebben aan: advies over duurzame inzetbaarheid, actieve coach op de werkvloer, workshops en leiderschapsonwikkeling.

## Doelstellingen van het programma Hout Mooi Werk 2018-2019

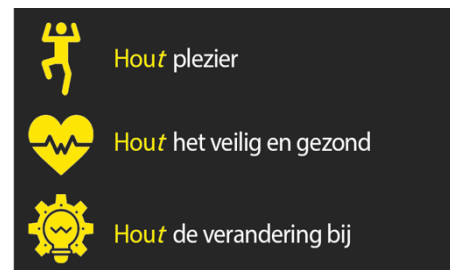
1. **Visievorming** duurzame inzetbaarheid: duurzame inzetbaarheid vertalen naar de branche, voor iedereen begrijpelijk.
2. **Bewustwording** van urgentie: grotere deelname van bedrijven die inzetten op duurzame inzetbaarheid.
3. Faciliteren **pilots**: aan de slag en onderzoeken wat werkt.

## Ontwikkeling van activiteiten

### 1) Visievorming

Met behulp van een communicatiebureau is gewerkt aan een vertaling van het begrip 'duurzame inzetbaarheid'. Dit met als doel dat dit begrip meer betekenis krijgt en eenduidig is voor iedereen.

We hebben het vanaf 2018 dan ook niet meer over duurzame inzetbaarheid maar over **Hout plezier** in het werk voor betrokken medewerkers en hogere motivatie. **Hout het veilig en gezond** voor een maximale inzetbaarheid, tot op oudere leeftijd. **Hout verandering bij** om mobiel te blijven en flexibel inzetbaar. Blijf leren. Hout Mooi Werk. Begrippen die vorm moeten krijgen in de bedrijfsvoering, centraal staan in gesprekken en inhoud gaan krijgen in alle werkprocessen.



### 2) Bewustwording

Tijdens dit programma is gewerkt aan bewustwording in de branche. Hout Mooi Werk bekendheid geven met digitale communicatie via websites, maandelijkse nieuwsbrieven, programmaboek, social media en het aanwezig zijn op bestaande events in de houtbranche. Vanuit de communicatiecampagne is de website ontwikkeld: [www.houtmooiwerk.nl](http://www.houtmooiwerk.nl). Hier kun je een scan doen, voor zowel medewerkers als directie/ hr. Om het gesprek te ondersteunen met goede vragen zijn de dobbelstenen ontworpen. Op een leuke wijze nadenken en praten over je eigen inzetbaarheid!

Hoe score jij op de pijlers?



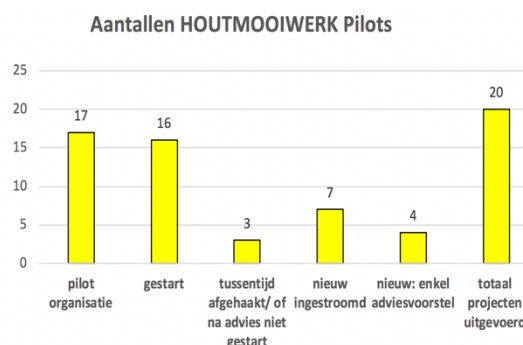
### 3) Faciliteren van pilotbedrijven

Na een actieve werving vanuit het SIVAG waren er 17 bedrijven bereid mee te doen. Er was een grote verscheidenheid aan bedrijven. Door het hele land heen, en van klein tot groot (10 medewerkers tot enkele honderden). Diverse adviseurs zijn bij de pilotbedrijven aan de slag gegaan. In het volgende schema een overzicht van de uitgevoerde interventies.

	Klein bedrijf (10)	Middelgroot (5)	Groot (2)
Bewustwording	Adviesgesprek directeur Meelopen met de mensen Interview met mensen	Adviesgesprek directie/ HR Voorleggen route Plannen MT sessie Plannen aanpak medewerkers	Adviesgesprek directie/ HR Projectgroep inrichten Projectgroep begeleiden Coördinatie en ondersteuning uitrol vitaliteitskalender Afstemmen workshops
Plan maken	Inventariseren van thema's en doelstellen Vastleggen plan de campagne	Inventariseren van thema's en doelstellen HR ondersteuning	Uitwerken vitaal kalender en route HR ondersteuning
Leiderschap	Gesprek directeur Coachen directeur	MT sessies Vitaal leiderschap	Vitaal leiderschap Inspiratiesessie
Medewerkers	Bijeenkomst DI Coaching on the job 1 op 1 duurzame inzetbaarheid gesprekken  Posters verspreiden	Inspiraties sessies team FIT stops workshops Healthchecks Persoonlijke adviesgesprekken duurzame inzetbaarheid  Posters verspreiden	Inspiratie sessie teams FIT stops workshops Healthchecks Persoonlijke adviesgesprekken duurzame inzetbaarheid  Posters verspreiden
Continue aanbod voor medewerkers	Coaching on the job	Adviesgesprekken/ workshops	Adviesgesprekken/ Workshop

## Resultaten Hout Mooi Werk

- Deelname van 20 pilotbedrijven.
- Een groot bereik van de medewerkers in de branche (aantal medewerkers opgeteld van alle pilotbedrijven komt het bereik neer op 50% van alle medewerkers in de branche). De totale branche vertegenwoordigt ongeveer 5300 werknemers.
- Campagne neergezet met zichtbare (communicatie)middelen om duurzame inzetbaarheid onder de aandacht te brengen en te houden.
- Tools ontwikkeld zoals de posters/ FitStop/ programmaboek/duurzame inzetbaarheidsscan om de onderwerpen bespreekbaar te houden. Deze zijn te downloaden op de website [www.houtmooiwerk.nl](http://www.houtmooiwerk.nl).
- Toename van bewustwording: er zijn nu zelfs bedrijven die bellen voor advies.



*“Mijn collega’s zien een andere collega en zo voel ik mij ook. Ik ben aan het groeien maar zal me moeten blijven ontwikkelen.”*  
(Reactie leidinggevendend vitaal leiderschapstraining)

*“Ik ben echt aan het denken gezet.”*  
(Medewerker distributie na bijwonen workshop)

*“Ik heb het gesprek ook heel plezierig ervaren. Inmiddels zit de verandering erin!”*  
(Directeur van een kleine onderneming)

*“We hebben er in ieder geval baat bij gehad en doen er allemaal wat mee.”* (Reactie na workshop bij kleine onderneming)

*“op 25 juni is nu al 2 jaar een vitaliteitsdag gehouden. Dit jaar deed bijna iedere locatie wel iets. Het komt in ons DNA.”*  
(Grote onderneming)

*“Fijn om te kunnen ervaren hoe ik zelf makkelijk mijn stress omlaag kan krijgen.”* (Reactie na coaching)

*“Mijn visie op voeding is enorm veranderd.”* (Reactie na coaching)

## Bevindingen en aanbevelingen

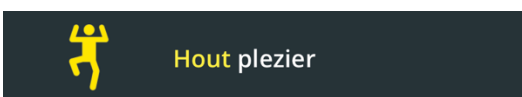
### Algemeen

Er is een start gemaakt met het werken naar meer bewustwording rond duurzame inzetbaarheid in de Houtbranche. Maar we zijn er nog niet.

Door Covid19 heeft een aantal trajecten vertraging opgelopen. Desalniettemin laat Covid19 de kwetsbaarheid van onze gezondheid zien en de noodzaak om daarop in te zetten, ook voor de werkgever.

Ondanks de aanmeldingen is het tot op het einde een uitdaging gebleven om bedrijven over de streep te trekken voor acties op duurzame inzetbaarheid. Ook directies en MT's lijken soms nog niet overtuigd van het belang. Het merendeel van de pilotbedrijven zijn aan de slag gegaan. Bij een aantal bedrijven heeft dat zeker geleid tot een structurele aanpak en beleid op duurzame inzetbaarheid.

Per onderdeel van Hout Mooi Werk volgt hieronder een omschrijving van bevindingen.



Mensen voelen zich betrokken, zijn best wel trots op hun vak en loyaal aan hun werkgever. Medewerkers geven aan dat er veel te winnen valt bij betere communicatie en meer waardering.

Communicatie over ontwikkelingen, beleid en doelstelling van het bedrijf is niet altijd duidelijk.

Communicatie tussen collega's onderling is soms summier, eten doen zij aan een eigen tafel, en in pauzes zit iedereen achter zijn telefoonscherm. Stimuleren van sociale contacten en een wij-gevoel dragen bij aan meer werkplezier. Pesten, discriminatie, taalbarrières en ongelijke behandeling is een aantal keer naar voren gekomen. Wees alert en bespreek met elkaar de thema's. Zet dit structureel op de agenda in een teambespreking of spreek elkaar erop aan.

De communicatievaardigheden van directie en management vragen aandacht.

Leidinggevenden geven aan het moeilijk te vinden om een goed gesprek te voeren. Er heerst over het algemeen een directieve leiderschapsstijl waarin het uitspreken van waardering en geven van complimenten spaarzaam plaatsvindt.

Het inzetten op jaarlijkse ontwikkelgesprekken i.p.v.

functioneringsgesprekken is succesvol gebleken. Hierbij hoort een meer coachende leiderschapsstijl i.p.v. beoordelen. De

leidinggevenden die hierin getraind zijn, zeggen dat de medewerkers hierdoor zelf meer verantwoordelijkheid pakken. Ze laten medewerkers zelf actiever meedenken aan oplossingen.

Ook neemt hierdoor de betrokkenheid toe. Betrek mensen, wees altijd eerlijk in je (on)mogelijkheden en als je een afspraak maakt kom deze dan na.

*“Bij een manager die zegt dat zijn medewerkers wel weten dat ze gewaardeerd worden, geven medewerkers juist aan dat een schouderklopje op zijn tijd leuk zou zijn.”*

Reflecteer regelmatig!

### Covid19 aandachtspunten

De afstand tussen de werf, distributie, productie en kantoor is soms letterlijk en figuurlijk groot. Pas op dat deze afstand met thuiswerkers niet groter wordt. Laat kantoormedewerkers meelopen in het productieproces en creëer momenten om te blijven werken aan het wij-gevoel.

Spreek met elkaar omgangsnormen af en maak iedereen hier verantwoordelijk voor. Vraag ideeën met elkaar te bedenken als er een vraagstuk ligt.



Hout het veilig en gezond

In de branche zien we een vergelijkbaar beeld als gemiddeld in Nederland: overgewicht (50%), obesitas (14%), hoge bloeddruk (1 op de 3) en roken (24%). Bij een aantal pilots zijn health checks uitgevoerd. Uitslagen laten zien dat de gezondheidstoestand van sommige medewerkers risicovol is: hoge bloeddruk, hoog stressniveau, overgewicht, weinig beweging. Er wordt veel gerookt, +/- 33%. Dit ligt hoger dan het landelijk gemiddelde. Via 1 op 1 coaching en workshops zijn medewerkers bij een aantal bedrijven aan de slag gegaan met gezonder gedrag. Het meeste gezondheidsgedrag ligt hierbij op: anders eten, meer bewegen, goed slapen, stoppen met roken, meer ontspanning vinden.

Medewerkers hebben in het wenselijk aanbod vaak 'stoppen met roken' genoemd.

Wat volgens medewerkers ook bijdraagt aan gezond werken: 4-daagse werkweek, mogelijkheid eerder met pensioen te gaan, schone werkplek, goede stoelen, kantine leuker aankleden en aanbod in kantine gezonder maken. Elkaar aanspreken en helpen gezonder te leven (als collega's onder elkaar). Samen sporten en korting op de sportschool is ook naar voren gekomen.

*"Ik schrok toch wel van die oranje vlaggen, misschien is het nu de tijd om iets gezonder te gaan leven."*  
(Medewerker werf)

### Veiligheid!

Standaard bij de health check is het veiligheidsbeleid uitgevraagd. Opvallend was dat men dat vaak niet kon benoemen. Zichtbare veiligheidsmaatregelen waren veelal niet zichtbaar. Bij een aantal bedrijven heeft de adviseur opgemerkt dat men zich niet altijd houdt aan veiligheidseisen (kleding en voorschriften). Ook wisten veel medewerkers van de betreffende bedrijven niet wat het beleid is of waar ze dat konden vinden. **Geef veiligheid prioriteit!**

### Covid19 aandachtspunten

Gezondheid telt. Met een goede gezondheid ben je minder vatbaar voor het virus en bij ziekte herstel je sneller. Rokers, mensen met ernstig overgewicht, hoge bloeddruk, en longaandoeningen hebben een hoger risico op een ernstig verloop en zelfs hogere kans op overlijden. In de houtbranche ligt het gemiddelde aantal rokers hoog. Ook overgewicht en een ongezonde leefstijl komt veel voor. Zet in op gezondheid en gebruik Covid19 hierbij als kans en als extra motivatie om met elkaar te werken aan gezondheid.

De werkdruk is hoog en onzekerheid is groot. Dit kan druk geven op de mentale veerkracht van mensen. Bespreek dit. Geef waar mogelijk duidelijkheid of ventileer onzekerheden en geef aandacht/ bespreek de mentale veerkracht. Stel elkaar de vraag: hoe gaat het nu met jou?

Scherp het veiligheidsbeleid aan en grijp Covid19 als kans om veiligheid op de agenda te zetten: hoe gaan we met elkaar om? Hoe houden we elkaar scherp? Hoe zorgen we dat we de veiligheidsvoorschriften blijven volgen?



Hout de verandering bij

Robotisering en het lichter maken van het werk heeft aandacht. Echter per onderneming verschilt de mate van aandacht en investeren hierin. Medewerkers benoemen de prioriteit van zelf fit blijven, leren werken met computers en trainingen om aan je fysieke houding te werken. Er zal goed gekeken moeten worden naar de manier van leren: de een leert via een online cursus waarbij de ander meer directieve coaching nodig heeft. Individuele ontwikkelplannen kunnen hierbij helpen.

**Jobcrafting:** is een mooie manier om samen met de medewerker te onderzoeken hoe je je werk/taken zo kan vormgeven dat het leuk en gezond blijft. De beste ideeën liggen vaak bij de medewerkers zelf. Leidinggevenden kunnen dit samen met medewerkers onderzoeken, individueel of met elkaar in het team.

**Jobrotatie:** Medewerkers die intern van baan of taken wisselen voor korte of langere tijd zorgt voor een hogere flexibiliteit. Zodat medewerkers op meerdere plekken inzetbaarheid zijn in de organisatie. Belangrijk voor de continuïteit van het bedrijf en voor de ontwikkeling en inzetbaarheid van de medewerker. Dit wordt nog niet heel veel gedaan maar heeft al wel aandacht bij een aantal bedrijven.

*“Nu ik een tijdje in het magazijn heb gestaan snap ik beter wat klanten willen, ik kijk nu met andere ogen.”  
Medewerker magazijn*

**Buddyschap:** Jongere medewerker koppelen aan een oudere medewerker. Het behouden van voldoende kennis en expertise is een aandachtspunt. Via een buddiesysteem wordt kennis overgedragen. De oudere medewerker wordt een soort mentor voor de jongere. De zware werkzaamheden kunnen worden verdeeld en de oudere medewerker wordt ontlast. Hiermee wordt bij een aantal bedrijven geëxperimenteerd. Ook buiten de branche is dit succesvol.

### **Covid19 aandachtspunten**

Angst en onzekerheid kunnen spelen, bang zijn om baan kwijt te raken of ziek te worden. Wees bewust dat je hierdoor 'vast' kan zitten in je brein. Blijf met elkaar in gesprek en neem onzekerheden waar mogelijk weg. Heb aandacht voor elkaar.

### **Algemene tips bij inzetten op duurzame inzetbaarheid (evaluatie pilotbedrijven jan 2020)**

- Wees proactief. Wacht niet tot iedereen 55 jaar is. Duurzame inzetbaarheid start bij de 20'ers in je bedrijf!
- Begin klein.
- Overwin sceptische reacties (gewoon doorgaan en volhouden).
- Deel successen en werk aan een geregisseerde olievlek.
- Met weinig is soms al veel te bereiken (bepaal je quick wins).
- Zet Hout Mooi Werk op de agenda. Bedenk met elkaar oplossingen.
- Download de posters van de website en ga met elkaar in gesprek.
- Train coach- en communicatievaardigheden van leidinggevenden.
- Zet in op de ontwikkeldialoog met je medewerkers, minimaal 1 keer per jaar: Hoe zit je in je baan? Hoe fit ben je voor je job? Hoe zie je jezelf over 3 jaar? Hoe leer jij en hoe blijf je leren?
- Blijf werken aan een wij-gevoel zoals een teamuitje, samen sporten, borrel, presentje.
- Zorg voor een passend aanbod waar je met elkaar behoefte aan hebt. Inventariseer en creëer.
- Maak ouderenbeleid:
  - Zorg dat men blijft leren en fit blijft.
  - Het werk lichter maken zodat je energie overhoudt om productief te blijven.
  - Hoeveelheid uren te veel? Houdt voldoende energie over om productief te zijn. Generatieregeling, vervroegd pensioen?
- Zoek een partner die bij je past voor advies, begeleiding, coaching en trainingen.

## Beschikbare tools Hout Mooi Werk

Test je Houtbaarheid (medewerker) <https://www.houtmooiwerk.nl/houtbaarheid/>

Test je Houtbaarheid (werkgever) <https://www.houtmooiwerk.nl/wat-is-jullie-houtbaarheid/>

Tools: postercampagne <https://www.houtmooiwerk.nl/tools/>

Tools: FitStop: <https://www.houtmooiwerk.nl/tools/>

Programmaboek: <https://www.houtmooiwerk.nl/wp-content/uploads/2019/11/191106-programmaboekje-houtmooiwerk-interactief2.pdf>

Dobbelstenen bestellen: [houtmooiwerk@sivag.nl](mailto:houtmooiwerk@sivag.nl)