

Goed werkgeverschap

Bemoei je (niet alleen) met je eigen zaken

Als werkgever ben je verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Fysiek én sociaal. Elk bedrijf geeft hier op een eigen manier invulling aan en sommige gaan nét een stapje verder. Zij bieden hun medewerkers ondersteuning bij onder meer stoppen met roken, gezonder eten, Nederlands leren en persoonlijke ontwikkeling. Is dat niet een béétje overdreven?

Investeren in geluk

Een voorbeeld van investeren in een gezonde bedrijfscultuur komt van de Bredase ondernemer Joris Toonders. Hij introduceerde al in 2016 vier weken betaald partnerverlof terwijl twee dagen toen nog de standaard was, en eind 2022 betaalde hij voor elk van zijn medewerkers de decemberboodschappen. Als ondernemer laat Joris zich niet leiden door cijfers en statistieken, maar door zijn gevoel. Investeren in het geluk van medewerkers is volgens hem de beste investering die je kunt doen.



Goed kijken

Een extreem voorbeeld? “Het is een kwestie van kijken naar wat past bij jouw organisatie en medewerkers”, nuanceert

Esther van den Hurk van Vitaal Leven. Als vitaliteitscoach begeleidt zij individuele medewerkers binnen organisaties en bedrijfsleven naar een betere balans tussen belasting en belastbaarheid. Of zoals ze het zelf zegt: naar minder druk en meer geluk. Dit doet ze onder andere voor Lavans.

Totaalplaatje

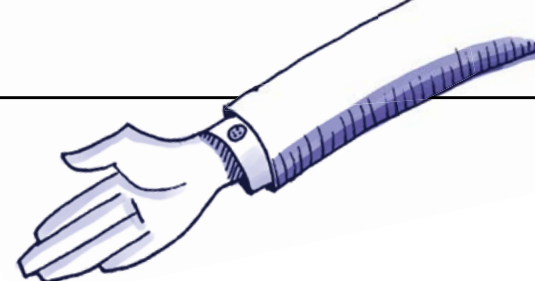
Esthers opdrachtgevers kiezen er bewust voor om medewerkers die dat nodig hebben te ondersteunen bij hun persoonlijke vraagstukken en ontwikkeling. “Ze kijken naar het totale plaatje van een persoon. Wanneer iemand privé veel voor de kiezen krijgt, kun je dat eigenlijk niet los zien van werk. Zeker niet als de situatie langere tijd aanhoudt. Je bent ten slotte gewoon één persoon.”



Oprecht

Dat betekent volgens Esther niet dat je je met de privé-zaken van medewerkers moet bemoeien. “Integendeel. Je wilt juist dat mensen zélf de regie nemen. Maar daar kun je ze wel in ondersteunen. Bijvoorbeeld door een omgeving te creëren waarin mensen open durven te zijn over hun zorgen of problemen. Als leidinggevende kun je vanuit oprechte interesse en betrokkenheid het gesprek aangaan en hulp aanbieden. Niet tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek, maar gewoon wanneer je ziet dat iemand het nodig heeft.”

Is dat dan niet betuttelend? “Totaal niet”, vindt Esther. “Aandacht en ruimte geven aan persoonlijke omstandigheden is iets heel anders dan dingen uit handen nemen of oplossingen forceren. Autonomie is belangrijk. Medewerkers bepalen zelf of ze het aanbod aannemen en wanneer. Door ze daarin te stimuleren, groeien ze als mens en daarmee ook als medewerker. Daar pluk je als werkgever ook de vruchten van.”



“Esther liet me inzien dat het niet aan het werk lag; ik legde mezélf te veel druk op. Ik ben heel dankbaar voor de kans om me hierin te ontwikkelen. Daar heb ik de rest van mijn leven wat aan, zowel op het werk als privé.”

Daniëlle, medewerker Lavans

Financieel veilig

Geen procenten maar centen

Waarom zouden we de taart niet eerlijk verdelen?



Cao-lonen met een paar procent verhogen om de inflatie te compenseren? “Oneerlijk”, vindt Piet Heerkens, mede-eigenaar van Lavans. Op persoonlijke titel pleit hij ervoor om de salarissen – álle salarissen – met hetzelfde bedrag te verhogen. Oftewel: centen erbij in plaats van procenten. Een vrij opmerkelijk standpunt voor een ondernemer. Of toch niet?

“Absoluut niet”, vindt Piet. “Lonen indexeren betekent dat de hogere inkomens er het meeste geld bij krijgen. Daardoor nemen de verschillen tussen de inkomensgroepen toe. Met als gevolg: grotere kansenongelijkheid, sociale onrust en maatschappelijke onvrede. Daar heeft niemand baat bij, ook werkgevers niet.”

Als het aan Piet ligt, gaat iedereen er evenveel op vooruit. “Je wordt er niet slechter van als een ander hetzelfde krijgt als jij. Bovendien stijgen de prijzen voor iedereen even hard. Inkomensverschillen mogen er zijn, maar laten we zorgen dat ze niet groter worden. Waarom zouden hogere inkomens recht hebben op een groter stuk van de taart?”

Delegatie FNV Textielverzorging op bezoek bij Lavans

Openstaan voor discussie met werknemers

Ook in de cao Textielverzorging zijn de lonen begin 2022 met ‘centen’ verhoogd. Reden voor Lavans om vakbondsbestuurders Yolanda Reus en Dino Djulbic uit te nodigen voor een bezoek en een open gesprek.



Yolanda: “Dit was de eerste keer dat we door een werkgever zijn uitgenodigd zonder dat er een acute aanleiding voor was. Het is prettig om elkaar te leren kennen voor je samen aan de onderhandelings tafel zit. Dat maakt het misschien makkelijker om tot een akkoord te komen. Zo zouden wij het liefst samenwerken.”

Cao Textielverzorging

“De belangen van werkgevers- en werknemersorganisaties lopen voor een groot deel parallel. We willen allebei dat het goed gaat met een bedrijf zodat er continuïteit van werkgelegenheid is voor de werknemers. Gemotiveerde werknemers dragen daar sterk aan bij. Daarvoor moeten arbeidsomstandigheden, sfeer én de beloning in orde zijn. Daar hebben we uiteindelijk allemaal baat bij.”

De cao-onderhandelingen vonden dit keer plaats nog voor de cao Textielverzorging afliep. Niet gebruikelijk, wel noodzakelijk. “Aanleiding waren de inflatie en verhoging van het wettelijk minimumloon. Daar waren we het als sociaal partners over eens en de gesprekken verliepen zeer constructief. Als FNV zijn we blij met de uitkomst. Met name dat de werkgevers ervoor open stonden alle lonen met hetzelfde bedrag te verhogen. Maar we zijn er nog niet. De volgende stap is om de cao als geheel te moderniseren. Het is van belang dat werknemers die cruciaal zijn gebleken voor de Nederlandse economie, een loon verdienen dat daarbij past.”

Het beeld dat Yolanda en Dino tijdens hun bezoek van Lavans hebben gekregen, is positief: **“We hebben gesproken met een enthousiaste ondernemer en OR. En ook met kritische werknemers, want die zijn er overal. We hebben de indruk dat Lavans openstaat voor discussie, zowel met de vakbonden als met de eigen werknemers. Met name dat laatste is heel belangrijk.”**