



# **'SOCIALE INNOVATIE: BETERE PRESTATIES'**

## **ENKELE SUCCESVOLLE PROJECTEN**

**T.g.v. de Van der Wielenlezing 6 november 2008**

## **ZIN GEVEN AAN JE WERK DOOR MEEDENKEN**

British American Tobacco, BAT Niemeyer te Groningen

BAT Niemeyer vond het van belang dat de nieuwe strategie van de Groningse tabaksfabrikant gedragen en mede ontworpen zou worden door de medewerkers. Als je eenmaal een gezamenlijke koers hebt uitgezet, is de houdbaarheid daarvan immers veel groter wanneer sprake is van draagvlak. Aan de medewerkers werd daarom gevraagd wat de nieuwe koers concreet voor hen zou betekenen en hoe zij konden bijdragen aan slimmer werken en het verbeteren van de bedrijfsprestaties.

"Als mensen invloed hebben op de organisatie van hun werk, hebben ze er ook meer plezier in en dat vertaalt zich terug in een verhoogde productiviteit", aldus directeur Emiel Eckstein. "Medewerkertevredenheid en zin geven aan je werk zijn essentiële succesfactoren."

Met het uitgangspunt 'de mensen staan centraal' heeft BAT Niemeyer de nieuwe koers weten te vertalen van organisatieniveau naar afdelingsniveau en vervolgens naar individueel niveau. Deze aanpak heeft het bedrijf de AAVN innovatietrofee van het vierde kwartaal 2007 opgeleverd! Volgens de jury heeft Bat Niemeyer grote groepen medewerkers actief laten deelnemen aan het bedenken van de strategie en uitwerken van verbeteringen in de bedrijfsprocessen, waarbij plezier in het werk voorop stond. Deze werkwijze leidde tot nieuwe arbeidsverhoudingen, waardoor belangrijke vernieuwingen konden worden ingevoerd die bijdragen aan het vergroten van de arbeidsproductiviteit en aan het optimaliseren van de bedrijfsprocessen.

## **AFNAME ZIEKTEVERZUIM DOOR PERSOONLIJKE BENADERING**

Reym BV, o.a. te Veendam en Emmen

Voor de continuïteit en kwaliteit van dienstverlening van Reym BV (industriële reiniging, transport en afvalmanagement) zijn veiligheid, milieu en kwaliteit absolute voorwaarden. Reym streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor zowel haar medewerkers als ingehuurde derden. Medewerkers worden intensief voorgelicht, opgeleid en begeleid om de dienstverlening op een veilige wijze gestalte te geven. En ook de ontwikkeling van veiligere werkmethoden en veilig materieel is een continu aandachtspunt.

De medewerkers zijn de bouwstenen van het bedrijf, vinden ze bij Reym. Gemotiveerde, gedreven en goed opgeleide medewerkers zorgen voor kwaliteit en daarmee voor toegevoegde waarde voor klanten en het bedrijf zelf. Door kennisvergroting en ontwikkeling kunnen zij een waardevolle bijdrage leveren aan innovatieve oplossingen en anticiperen op de behoeften van opdrachtgevers. Ook in dit kader wil Reym de communicatie- en informatievoorziening naar zowel medewerkers als externe relaties optimaliseren. Vestigingsdirecteur Fred van Beusekom geeft aan dat het bedrijf daarom heeft gekozen voor een persoonlijke benadering. Daartoe is o.a. een verzuimbegeleider aangesteld voor het operationele personeel. Ook kunnen medewerkers op kantoor ééns in de twee weken een stoelmassage krijgen. Mede hierdoor is het ziekteverzuim afgenomen van 9% in 2001 naar 2-3% nu.

## **COMMUNICEREN MET MEDEWERKERS**

Spaans Babcock BV te Balk

Spaans Babcock (ontwerp, fabricage van bouw van apparatuur voor water- en afvalwaterbehandeling) heeft zich de afgelopen tijd enorm ingezet op het gebied van sociale innovatie. "Het is essentieel om met alle medewerkers te communiceren", aldus directeur Klaas Scholtens. Daarom heeft de directie zich veel op de werkvloer begeven om gesprekken te voeren met uitvoerende medewerkers. Het is inmiddels standaard om twee-maandelijks door middel van een praatje in de kantine het personeel van de laatste informatie te voorzien.

Medewerkers zijn ook zelf betrokken bij verbeterprocessen, waardoor zij zelf een bijdrage hebben geleverd aan de huidige werkwijze. Het begrip tussen de verschillende afdelingen is daardoor gegroeid en er is een positievere sfeer op de werkvloer.

Scholtens: "Uiteindelijk draagt dit alles bij aan een verbetering van de winstgevendheid van het bedrijf."

## **FLEXIBELE BOUWVAKKERS IN DRENTHE: DEELTIJDWERKEN IN DE BOUW**

Aannemersbedrijf H. Poortman te Veeningen en emancipatiebureau Enova te Assen

Nederland is in Europa kampioen deeltijdwerk, maar dat geldt niet voor de bouwsector. Oók als je kinderen hebt en liever parttime wilt werken, is fulltime werken de norm. Emancipatiebureau Enova ontwikkelde een formule voor arbeidsbemiddeling voor parttime werken in de bouwsector die geïnteresseerde werknemers en werkgevers in de bouwsector bij elkaar brengt. De formule is uitgetoetst in Drenthe en Noord-West Overijssel onder de naam ProFlex Bouw. Het werkt zo: FNV Bouw zorgt voor de werving van bouwplaatspersoneel dat parttime wil werken. Het Opleidingscentrum Bouw benadert bouwbedrijven met de vraag naar vacatures voor parttimers. Deze manier van matching blijkt voor beide partijen aantrekkelijk: de werknemer behoudt zijn contract voor onbepaalde tijd bij zijn huidige werkgever. Een 'inlenende' werkgever heeft daarvoor niet te maken met tijdelijke contracten, noch de verplichting om een deeltijdwerker na twee van zulke contracten in vaste dienst te nemen. Kracht van deze formule zijn de kleinschalige aanpak en persoonlijke benadering.

De formule blijkt succesvol: 10 bouwbedrijven hebben tijdens de pilot parttime vacatures gemeld, 12 werknemers werken door deze pilot nu in deeltijd. Er is een juridisch model ontwikkeld in de vorm van een BV die de financiële risico's en verantwoordelijkheden draagt. De provincie Drenthe en het ministerie van OCW hebben Enova gevraagd om dit concept te verspreiden naar andere branches.

## **HET HART MEE NAAR KANTOOR**

Afier Accountants en Bedrijfsadviseurs te Tynaarlo

Afier zou je kunnen zien als een exponent van 'new brave accountancy'; een kantoor dat wil afrekenen met de oude wetten van accountancy. Doel is leuker (samen) werken, zowel met cliënten als met medewerkers onderling. Dat probeert Afier intern te stimuleren door een goede verdeling van uitdagende projecten en intelligente opdrachten. Natuurlijk is er ook routinematig werk, maar de aankleding van het kantoor, de mogelijkheden tot ontspanning en de omgang met collega's zijn van groot belang. Afier houdt de werkeenheden bewust overzichtelijk, dus niet meer dan 25 tot 30 personen. Daarmee blijft de menselijke maat bewaard en kent iedereen elkaar en kent men de (achtergronden van) de cliënt. En ze doen ook wel eens iets bijzonders. Zo heeft in 2007 60% van de Afieristen het golfvaardigheidsbewijs behaald!

Erik-Jan Kreuze, vennoot: "Leuker (samen)werken betekent voor ons ook aandacht voor de mens buiten het werk. Zo zijn we gestart met de 7-weeks-sabbatical; na 7 weken van 40-50 uur moet iemand een weekje verlof nemen. In de praktijk van onze sterk gegroeide organisatie hebben veel medewerkers er echter voor gekozen om deze 'sabbatical' op weekbasis in te vullen. Dus 75% van de medewerkers (en van de vier vennoten) werkt parttime, vanwege hobby, beleggingen, goede doelen, lesgeven en natuurlijk zorgtaken."

Afier werkt ook veel met groepsprocessen. Opdrachten worden in teamverband opgestart en significante besluiten worden in teamverband genomen. Medewerkers worden al vroeg betrokken bij beslissingen op allerlei niveau. Op die manier leren medewerkers niet alleen mee te denken met een cliënt, maar ook verder te denken.