

Klantstatement



Preventief aan de slag bij het Loodswezen

Van de 450 medewerkers van het Loodswezen draaien er zo'n 300 ploegendiensten. Dat zijn voornamelijk bemanningsleden van de eigen schepen die loodsen naar haven of schip op zee brengen en hun planners. Voor deze medewerkers zijn de regelingen om vervroegd uit te treden vervallen - of ten minste flink versoerd. Dat betekent dat ze soms jaren langer door moeten dan waar ze op gerekend hadden. Samen met Arbo Unie zet de organisatie alle zeilen bij om hen ook in deze verlenging vitaal, gemotiveerd en inzetbaar te houden.

Op volle kracht vooruit naar duurzame inzetbaarheid bij het Nederlands Loodswezen

Nancy van der Drift, HR-manager bij het Loodswezen: "Werken in ploegendiensten wordt vooral bij het ouder worden als steeds zwaarder ervaren. Hoe kunnen we bevorderen dat mensen dat volhouden? Of dat ze eventueel ander werk kunnen doen dat minder belastend is? En hoe zorgen we dat ze straks ook nog in gezondheid van hun pensioen kunnen genieten? Dat zijn de afgelopen jaren de belangrijkste vraagstukken die we aanpakken."

Vanaf de start actief betrokken

Bedrijfsarts Saskia Vollema is vanaf het begin actief betrokken bij het samenstellen van een uitgebreid maatregelenpakket. Nancy: "Zij heeft ons goed geadviseerd over mogelijkheden om medewerkers te helpen fysiek en mentaal fit te blijven.

Op haar aanraden hebben we bijvoorbeeld het preventief medisch onderzoek ingesteld en uitgebreid met Duurzaam@Work, een online tool om zicht te krijgen op de inzetbaarheid van medewerkers. Ook zijn we meer aandacht gaan besteden aan gezonde voeding en bewegen. Saskia heeft een belangrijke rol gespeeld in de inrichting van de providerboog met allerlei specialisten. Van vitaliteitscoaches tot diëtisten en psychologen, maar bijvoorbeeld ook financieel adviseurs. Die kunnen samen met medewerkers in kaart brengen hoe ze er financieel voor staan en op basis daarvan toekomstplannen maken. Ook kunnen medewerkers terecht bij een loopbaanadviseur die meedenkt over bij- en omscholingsmogelijkheden."

Snel en effectief ingrijpen dankzij korte lijnen

Tussen het Loodswezen en Arbo Unie vindt regelmatig overleg plaats. Saskia: "Met de arbocommissie neem ik elke drie maanden de arbeidsomstandigheden door. In het sociaal medisch overleg bespreken we individuele gevallen, maar ook trends. Met Nancy heb ik wekelijks overleg, over de thema's die spelen en wat we ermee willen. Inzetbaarheid en vitaliteit staan altijd hoog op de agenda. We houden met z'n allen goed in de gaten wat er speelt en grijpen in waar nodig. Zo kwamen er signalen vanuit de bemanning dat ze niet tevreden waren over het eten aan boord. Ondertussen zag ik als bedrijfsarts aanwijzingen dat verschillende medewerkers te zwaar zijn en niet goed weten hoe ze gezonder kunnen eten. In samenwerking met HR en een externe voedingsdeskundige zijn we met de kok aan tafel gegaan om nog eens goed te kijken naar het aanbod en inkoopbeleid."

Proactief en betrokken

Een goed voorbeeld van Saskia's proactieve houding, vindt Nancy. "Saskia is heel betrokken en vangt veel op. Ze weet precies wat er speelt en heeft heel nauw contact met Marjolein Westdorp, de casemanager van het Loodswezen. Daarbij helpt het ook dat ze twee dagen per week aanwezig is en dan ook inlooppreekuur houdt. En de signalen die ze krijgt, meldt ze niet alleen, ze denkt ook mee over acties en wat strategisch handig is. Zo kregen we onder andere via haar te horen dat medewerkers in regio Vlissingen moeite hebben met hun roosters. Naar aanleiding van die geluiden zijn we een roosteronderzoek gestart, waarbij Saskia dan meteen ook een partij aandraagt die dat zou kunnen doen."

Werken aan bewustwording

Nancy ziet de relatie met Arbo Unie echt als een samenwerking. "Ook de casemanager voelt goed aan waar onze behoefte ligt. Leidinggevenden die bij verzuim en verzuimpreventie de eigen regie pakken, faciliteert ze hierin. Leidinggevenden die het moeilijker vinden om de regie te nemen, krijgen juist meer ondersteuning. Het is echt maatwerk." Saskia: "Als het gaat over eigenaarschap en leiderschap zou ik graag nog wel wat meer accent willen leggen op de verantwoordelijkheid van medewerkers zelf. Zij hebben ook invloed op hun eigen inzetbaarheid." Nancy bevestigt dat op dit vlak nog winst te halen is. "We moeten nog werken aan de bewustwording bij medewerkers. We bieden heel veel aan, maar we komen het niet altijd brengen. Ze moeten ook zelf aangeven wat ze nodig hebben."

Goede basis voor succes

Saskia: "De belangrijkste resultaten zie ik nu vooral in individuele gevallen. Zoals een medewerker die echt nadenkt over een tweede loopbaan en op zoek is naar andere manieren om z'n pensioen te halen dan alleen met varen. Een andere medewerker zei: 'Als ik nu niet ingrijp, ben ik er over tien jaar net zo slecht aan toe als mijn vader.' Die is nu aan de slag met een fitcoach. Dat vind ik zeer bemoedigende ontwikkelingen. Het begint te komen." Nancy: "Het succes moet nog groeien, maar er staat een goede basis om de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers ook op hogere leeftijd op peil te houden."

Meer weten?

Bel naar 088 27 26 100 of ga naar onze website.