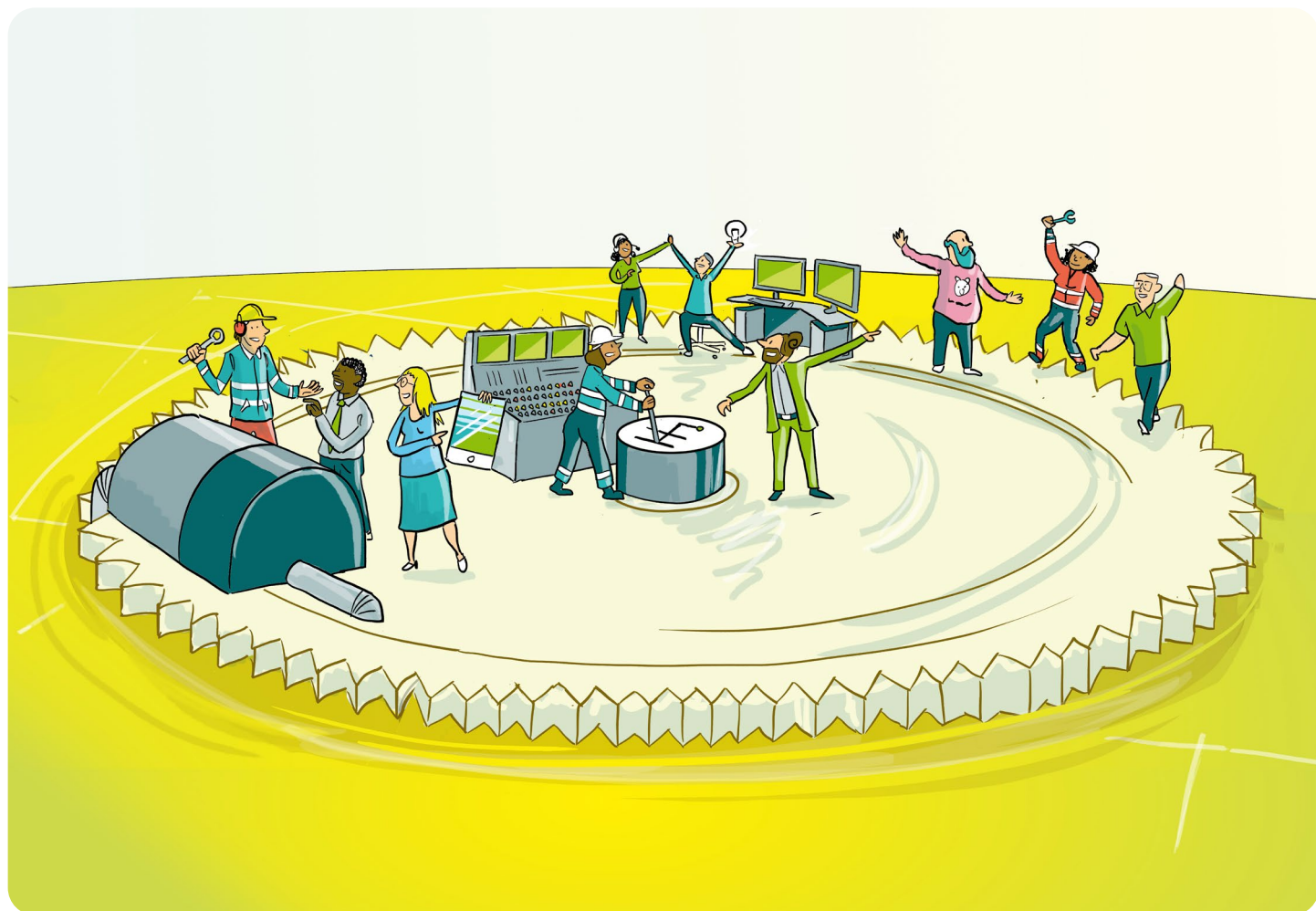




Energie Productie- en
Leveringsbedrijven



Samenvatting advies themawerkgroep inclusie

De opdracht

Als jij kunt zijn wie je echt bent, kom jij het beste tot je recht. Wat kunnen we op sectorniveau doen om elke (potentiële) medewerker zich welkom te laten voelen en zichzelf te laten zijn?

Doelstelling is een inclusieve sector te zijn.

De werkgroep richt zich op twee lijnen. De eerste is de lange termijn. Inclusie gaat over cultuur (gedrag), het gaat om bewustwording en het veranderen van gedrag. De tweede lijn is op de kortere termijn door middel van het nemen van concrete maatregelen die inclusie in onze sector versterken. De uitvraag is opgebouwd uit een nulmeting, cultuur en concrete maatregelen.

Algemeen

Bijna alle respondenten (97%) geven aan dat zij zich geaccepteerd voelen om wie ze zijn. Inclusie betekent dat iedereen zich welkom voelt in de sector. Dat is ook de ambitie van cao-partijen. De eerste indruk is dat een zeer kleine minderheid dat niet zo beleeft. Wil je inclusief zijn als sector, dan wil je ook dat deze medewerkers zich welkom voelen.

De hoge score zou je ook kunnen uitleggen dat bedrijven juist niet inclusief zijn, omdat er weinig medewerkers zijn die afwijken van de grote bestaande groep. Zij passen in de cultuur en voelen zich dus geaccepteerd. Kijken we naar of iedereen zich kan uiten zoals je bent, dan zien we een andere, maar nog steeds hoge score van 94%. Hetzelfde geldt met een iets lagere score (93%) voor of verschillende achtergronden en meningen worden gewaardeerd.

Twee derde van de sector (66%) vindt dat er meer aandacht moet komen voor inclusie, een derde (34%) vindt van niet. Ondanks dat een overgrote meerderheid zichzelf geaccepteerd voelt wordt het belang voor meer aandacht voor inclusie wel gedeeld. Daartegenover staat een groep die meer aandacht voor inclusie niet nodig vindt. Uit de open antwoorden is daar een invulling aan te geven. We zijn al inclusief, er is al teveel aandacht voor inclusie en inclusie hoort gewoon, ga met respect met elkaar om.

De werkgroep heeft voor de langere termijn de vraag gesteld hoe we als sector invulling kunnen geven aan inclusie voor meer aandacht en bewustwording. De sectorcampagne wordt het meest genoemd als instrument. Tegelijkertijd zien we dat bij het minst aansprekend de sectorcampagne ook hoog scoort met een tweede plek. In combinatie met de open antwoorden wordt door een deel van de deelnemers de toegevoegde waarde niet gezien. Als cao-partijen voor de langere termijn willen inzetten op bewustwording dan adviseert de werkgroep dat low-profile te doen, door het mee te nemen in de algemene gang van zaken en niet door een expliciete aparte campagne. Inclusie is onderdeel van wie we als sector zijn en willen zijn. Op sectorniveau kun je het wel laten zien, geef het goede voorbeeld als sociale partners. Als sector kan je sturen in gedrag door middel van de cao en de arbeidsvoorwaarden.

Concrete maatregelen (korte termijn)

Wat kunnen we nu al concreet in de sector doen op het gebied van inclusie. De werkgroep heeft een aantal keuzes voorgelegd, feestdagenverlof, taalgebruik, nieuwe regelingen, expliciete gedragsafspraken en regelingen op bedrijfsniveau. Als sector scoort het feestdagenverlof het hoogst bij de vraag welke maatregelen vind jij belangrijk in het kader van inclusie. Taalgebruik wordt het meest genoemd bij de Leveringsbedrijven in de Operatie (uitvoering) en Kantoor (uitvoering). Bij de leeftijdscategorie 50 tot 60 jaar scoort nieuwe regelingen het hoogst.

Als er één keuze moet worden gemaakt tussen alle maatregelen dan wordt de verdeling anders. Feestdagenverlof komt dan nog steeds met stip bovenaan. Alleen in de leeftijdscategorieën 50 tot 60 jaar en 60 tot 68 jaar zijn nieuwe regelingen het meest aansprekend. In combinatie met de antwoorden uit de open vragen is deze afwijking te verklaren en wordt hier specifiek bedoeld op ouderenbeleid.

Het minst aansprekend zijn de expliciete gedragsafspraken. Het feestdagenverlof scoort bij de Leveringsbedrijven het hoogst op het minst

aanspreken. Voor de leeftijdsgroepen 30 tot 40 jaar en 40 tot 50 jaar wordt taalgebruik als minst aansprekend gezien.

De werkgroep adviseert cao-partijen om te starten met het aanpassen van het feestdagenverlof in de cao. Daarin zijn verschillende opties mogelijk. In de meest extreme vorm worden feestdagen niet meer benoemd en is er een budget in uren. De minst vergaande is de mogelijkheid om het bestaande feestdagenverlof in stand te houden en medewerkers de mogelijkheid te geven indien dat gewenst is dagen te ruilen.

De keuze zal afhangen van de gevolgen die het aanpassen van het feestdagenverlof heeft op de medewerkers en de bedrijfsvoering en bedrijfssluitingen.

In de leeftijdscategorieën 50 tot 60 jaar en 60 tot 68 jaar is nieuwe regelingen het meest genoemd. In combinatie met de open antwoorden is aan te nemen dat deze groepen vindt dat er een regeling ouderenbeleid moet komen.

Inclusie betekent dat iedereen gelijk is. Met doelgroepenbeleid sluit je per definitie anderen uit. Wanneer is dat gerechtvaardigd? Onderscheid naar doelgroepen kan om drempels weg te nemen, of een gelijk speelveld te creëren voor arbeid, zodat iedereen mee kan doen.

Conclusie en advies aan cao-partijen

De werkgroep adviseert sociale partners meer aandacht te geven aan inclusie in de sector. Niet alleen op de korte termijn, maar ook op de langere termijn om de ambitie dat een ieder zich welkom voelt waar te kunnen maken.

Concreet kunnen sociale partners starten met het aanpassen van het feestdagenverlof die in de uitvraag als meest aansprekend wordt benoemd als het gaat om inclusie.

Verder adviseren we ook te kijken naar doelgroepenbeleid. Wanneer draagt doelgroepenbeleid bij aan inclusie en wanneer leidt het juist tot exclusie? In de open antwoorden werd ouderenbeleid meerdere keren benoemd. Dat is beperkt tot een specifieke groep. Onderzoek wat de behoefte is en of dit breder leeft in de sector en zo mogelijk breder te trekken naar alle doelgroepen. Dat geldt ook voor ander doelgroepenbeleid dat in de open antwoorden is genoemd.

Sector visie

Als jij kunt zijn wie je echt bent, kom jij het beste tot je recht. Wat kunnen we op sectorniveau doen om elke (potentiële) medewerker zich welkom te laten voelen en zichzelf te laten zijn?

Opdracht aan de werkgroep

De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en medewerkers (deelnemerslijst in de bijlage). De opdracht is om met een advies te komen over wat nodig is in de sector op het thema inclusie en een plan van aanpak hoe dat verwezenlijkt kan worden. Is het een onderwerp wat verder op sectorniveau of op bedrijfsniveau moet worden uitgewerkt. Om tot een breed gedragen plan te komen, halen de leden van de werkgroep bij collega's op hoe zij denken over een bepaald thema en welke oplossingen zij zien. De opdracht van de werkgroep eindigt met een presentatie van het advies en plan van aanpak aan werkgevers en vakbonden.

Kick off

De eerste bijeenkomst van de werkgroep was op 17 april. Naast de kennismaking met elkaar werd daar zowel het werkgevers- als werknemersperspectief op inclusie belicht. Steven Hubeek van De Normaalste Zaak gaf een presentatie over inclusie. Daarna volgde de brainstorm over hoe onze sector inclusief kan zijn.

Er is gekozen voor twee lijnen; cultuur (gedrag) en het geven van het voorbeeld door inclusieve maatregelen.

Uitvraag

De werkgroep heeft de vragenlijst opgesteld langs de twee lijnen. Lange termijn een cultuur (gedrag) van inclusie en kortere termijn concrete maatregelen die inclusie in onze sector versterken. De uitvraag is in de sector uitgezet onder de collega's door de bedrijven en via de vakbonden.

Advies

De resultaten van de uitvraag zijn de basis voor het advies aan cao-partijen. De uitkomsten zijn in de themawerkgroep besproken of voor degenen die niet konden deelnemen zijn de reacties via de mail gegeven.

Vervolg

De themawerkgroep inclusie heeft in de sector opgehaald hoe over inclusie wordt gedacht.

