



## Verslag

# Workshop Ruud Jacobs en Guido Maes 5 december 2019

### ‘Met goesting werken tot aan je pensioen bij DSM’

Het welzijn van de werknemer zorgt voor welzijn van de organisatie en andersom. Vanuit dat idee zetten ze bij DSM extra in op welzijn op het werk. “Iemand die bij het binnenkomen al begint af te tellen wanneer die weer kan vertrekken. Dat wensen wij niemand toe.” Zegt Ruud Jacobs. Er volgt een lijst met acties die in werking zijn of waarover wordt nagedacht om zo en situatie te voorkomen. Het zijn concrete acties en daarbij horen concrete vragen.

Een aantal toehoorders waren benieuwd naar de gedragenheid van de acties. Sommige groepen krijgen extra voordelen (vakantiedagen, stages, ...). Wat is de reactie van hun collega's daarop?

Guido Maes wijst erop dat je nooit 100% kan voorkomen dat er ergens iemand ontevreden is. Maar, gaat Ruud Jacobs verder, voor veel mensen zijn de acties vroeg of laat zelf van toepassing. We hebben ook de reflex om onze maatregelen vanaf het begin met de vakbonden en een aantal betrokken medewerkers uit te werken. Dat komt de gedragenheid zeker ten goede.

Daarop aansluitend vragen sommigen zich af op wie de maatregelen van toepassing zijn. Wat met interim arbeiders bijvoorbeeld?

Het antwoord daarop is simpel. Voor zover het wettelijk kader het toelaat gelden de maatregelen voor iedereen die op dat moment deel uitmaakt van het team.

Andere vragen gaan over loopbaanbegeleiding. Wat is de rol en betrokkenheid van de onafhankelijke HR medewerker? Wat als mensen aangeven het bedrijf te willen verlaten?

Ruud Jacobs legt uit dat de onafhankelijke medewerker moet verzekeren dat werknemers zich veilig voelen om alles te bespreken. Het doel is om de wensen in kaart te brengen en dan te zien wie waar past. Als de conclusie is dat iemand zijn of haar loopbaan niet verder ziet doorlopen in onze organisatie loopt de loopbaanbegeleiding door en proberen wij zoveel mogelijk mee te denken.