



Verlag Werkconferenties

Project Vitaliteit, Employability & Veiligheid

Stichting FSO

Wanneer, waar en wie

Datum: maandag 17 maart
Tijd: 17:00 tot 21:00 uur
Locatie: Van der Valk Houten

Datum: maandag 24 maart
Tijd: 10:00 tot 15:00 uur
Locatie: Van der Valk Houten

Aanwezigen: 18 werkgevers van 14 organisaties

Aanwezig: 30 werknemers


Dit is een verslag van de twee conferenties op vitaliteit, employability en veiligheid, gehouden op 17 en 24 maart. Aan het einde worden actiepunten voor de komende weken benoemd.

Inleiding

In samenspraak met bedrijven en werknemers uit de sector wordt toegewerkt naar een beleidsaanpak voor FSO. In het najaar wordt die aanpak uitgetoet. Het eindresultaat van dit project is een sectorplan voor vitaliteit, employability en veiligheid waarin medewerkers helderheid krijgen over het perspectief dat zij hebben in de sector en de bedrijven, groot en klein, een praktische toolbox wordt aangeboden om efficiënt en effectief te investeren in vitaliteit en employability en veiligheid.

Vandaag bespreken we de resultaten van interviews met werkgevers en werknemers om te komen tot pilotvoorstellen die de deelnemers zelf verder maken. Maar we starten met twee interessante thema's en sprekers.

Agenda bijeenkomst



- Inleiding
- '*Veiligheid in de tunnel*' door Eric de Theije
- '*Werktijden & flex*' door Sam Groen
- Discussie
- Resultaten interviews
- Ideeën voor pilots
- Wat gaat FSO doen?

NB. In de bijeenkomst van 24 maart hebben we een extra onderdeel toegevoegd: "zo wil ik aan het stuur zitten." Daar wordt hier ook verslag van gedaan.

Veiligheid in de tunnel

Tunnelveiligheid is een onderbelicht onderwerp in de vervoerssector in de meest brede zin van het woord. Eric de Theije van NedMobiel zet zich in om zijn kennis over dit onderwerp te verspreiden. Tijdens zijn presentatie gaat hij in op de natuurlijke reactie van mensen, voornamelijk vrachtwagenchauffeurs, wanneer ze in de tunnel een ongeluk krijgen. Er zijn drie basisreacties te onderscheiden:

- Fight: men probeert het gevaar te bestrijden, indien men daar niet professioneel in geschoold is, is dat zeer onverstandig.
- Freeze: de schrik zorgt er voor dat de mensen volledig verstijven en blijven zitten.
- Flee: oftewel vluchten. De meest verstandige keuze die de mens kan maken in deze situatie is maken dat je weg komt. Dat betekent je voertuig evacueren en zorgen dat iedereen wegrent van het vuur. Terugrennen van waar je vandaan komt en dan zo snel mogelijk een nooduitgang in.

Zelfs professionals kunnen verkeerd handelen in een dergelijke situatie. Voorlichting zorgt voor herkenning, ook in deze levensbedreigende situaties. Daarnaast is er het voorkomen van ongelukken, dat zeker in tunnels altijd aandacht verdient. Eric de Theije is bezig met het opzetten van een cursus waarin dit allemaal aandacht krijgt, mede in het kader van code 95.

Werktijden & flex

Aanleiding van de presentatie van Sam Groen, adviseur arbeidstijden bij FNV Bondgenoten, is het onderzoek uit 2012 door Raad van de Veiligheid. Ondanks dat de focus van het onderzoek op het beroepsgoederen vervoer ligt, zijn de overeenkomsten met de touringcarsector volgens Sam Groen sterk genoeg om er toch iets van mee te nemen. Sam Groen was op 24 maart 2014 helaas ziek vandaar dat van de bijeenkomst van 17 maart 2014 verslag wordt gedaan.

Het onderzoek kijkt naar de oorzaak van vrachtwagenongevallen op de snelweg. Het blijkt dat 10-15% van de ongevallen veroorzaakt wordt door verminderde alertheid van de chauffeur. Onder verminderde alertheid wordt vermoeidheid of slaperigheid verstaan.

Zowel in het beroepsgoederenvervoer als in besloten bus hebben werknemers te maken met dubbele onregelmatigheid. Dat betekent dat er gewerkt wordt tijdens incurante uren en volgens een onregelmatig schema. Het werk verstoort daardoor het bioritme van mensen. Tijdens de nacht heeft de chauffeur weinig prikkels, daarnaast kan werkdruk en de verminderde slaapkwaliteit door het overdag moeten slapen, sterke invloed hebben op de alertheid van de chauffeur.

In het onderzoek wordt onder andere de aanbeveling gedaan om de technologie aan te spreken om het probleem om te lossen. Zo is er al een systeem dat aan de hand van het knipperen van de ogen de alertheid van de chauffeur analyseert en zelf kan ingrijpen. Daarnaast moet er professioneel gehandeld worden als het gaat over de psychische en fysieke gesteldheid van de chauffeur.

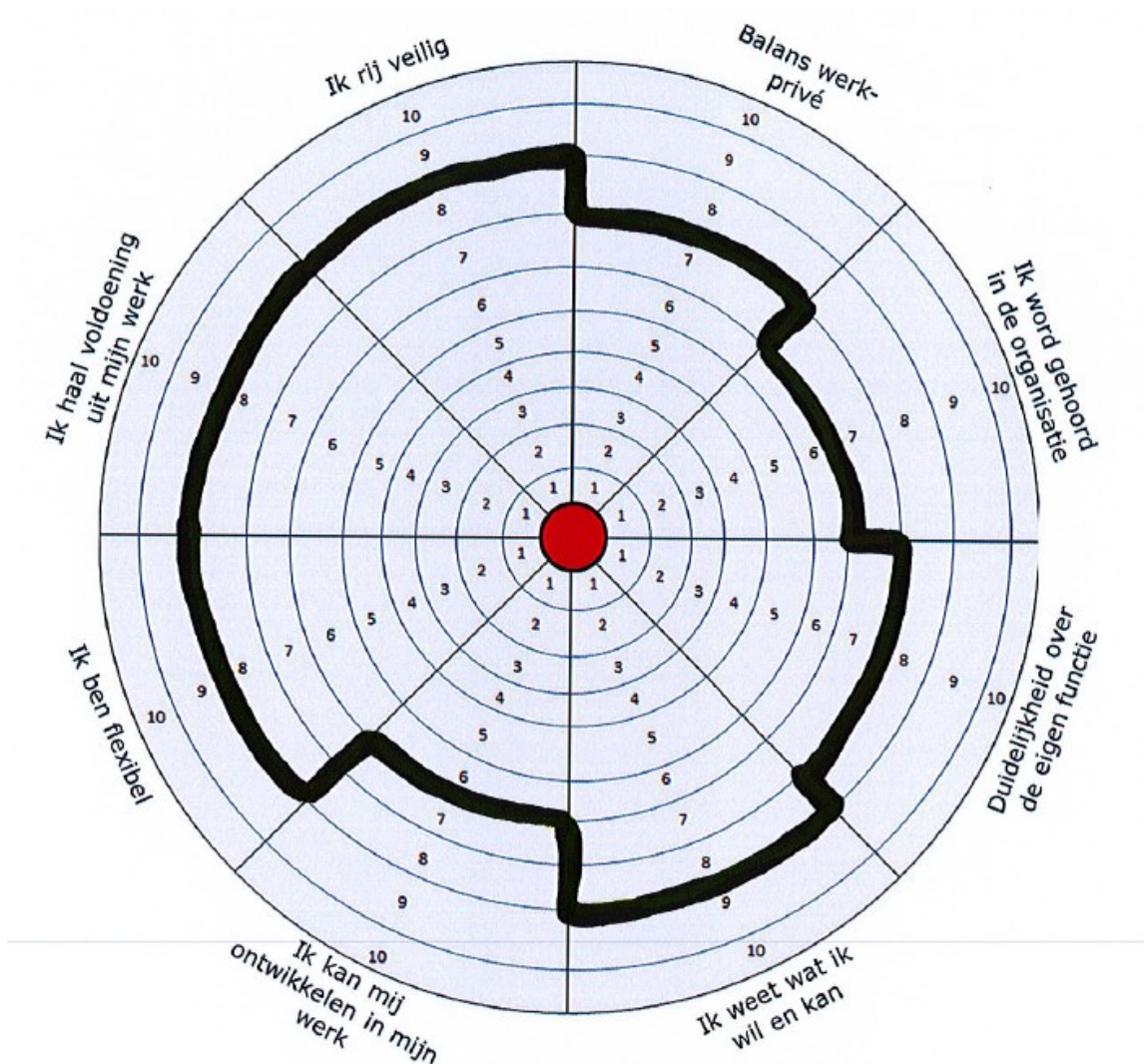
Het motto "*Wij houden ons aan de wet, dus dat moet goed zijn,*" voldoet niet volgens Sam Groen. Je moet meer doen dan je aan de wet houden. De wet zegt dat 9 uur rusttijd per nacht genoeg moet zijn. In praktijk kan een chauffeur daar vaak maar de helft van slapen. Het louter volgen van de wet is daarom geen toereikende manier om vermoeidheid tegen te gaan.

Hoe kan je hier beter mee omgaan? Hoe houd je het vol? Medewerkers ondersteunen in een gezonde levensstijl, beter roosteren, ophoud meenemen in je planning, goede voorzieningen en goed monitoren. Denk na over een actievere manier in het managen van de vermoeidheid en alertheid van de chauffeur.

"Ik kan mijn medewerkers niet dwingen." You can take a horse to the water but you cannot make it drink. Wat kan Stichting FSO daarmee doen? Informeren, laten inzien, niet meer dan dat. Een link leggen met voeding en kwaliteit van slaap. Informeren over die zaken die beter kunnen.

Zo wil ik aan het stuur zitten! Dit kwam tijdens de werknemersconferentie aan de orde

Tijdens de werknemersconferentie gaan werknemers aan de hand van enkele kleine opdrachten in beeld brengen hoe zij zichzelf nu zien in hun werk en in hun rol als werknemer. Dit doen ze aan de hand van een werkwiel. Na het werkwiel ingevuld te hebben gaan ze in tweetallen uiteen om elkaar te interviewen over hun werkwiel. Voor de lunch is iedereen gevraagd hun scores door te geven, zodat hieronder een werkwiel gepresenteerd kan worden op basis van de gemiddelde scores. Het beeld dat uit het werkwiel naar voren komt geeft aan dat de chauffeurs over het algemeen hoog scoren, met name op de onderdelen 'voldoening uit het werk' en 'flexibiliteit'. Onderdelen waarop wellicht nog verbetering gevonden kan worden zijn de mate waarin de medewerkers vinden dat zij iets meer gehoord zouden kunnen worden en de ontwikkelingsmogelijkheden in het werk.



Resultaten interviews

In de onderzoeksfase wordt helder hoe het er in de sector voorstaat op het gebied van vitaliteit en employability en wat mogelijke oplossingsrichtingen zijn. In totaal zijn er 22 werkgevers en 30 werknemers geïnterviewd in de afgelopen maand. Centraal in deze interviews stonden de vragen:

- Wat willen werkgevers op het gebied van vitaliteit, employability en veiligheid?
- Wat willen werknemers op het gebied van vitaliteit, employability en veiligheid?
- Wat kan FSO hierin betekenen?

Er zijn veel positieve geluiden uit de sector. Zo vinden werknemers dat zij het mooiste beroep hebben! En dat vinden werkgevers erg leuk om te horen. Ondanks dat dit niet betekent dat ze ook de mooiste werkgever hebben. Daarnaast geven touringcarchauffeurs aan zich zorgen te maken over het gewicht en de veiligheid van de handbagage. Ook blijft het lastig om de passagiers in de gordel te laten zitten, terwijl de touringcarchauffeurs dat wel belangrijk vinden. De volledige verantwoordelijkheid hiervoor kan volgens de aanwezige werkgevers niet altijd bij de chauffeur komen te liggen.

Ondanks dat werkgevers in de interviews vaak aangeven dat ze al iets aan employability doen omdat ze in code 95 investeren, wordt deze uitkomst niet gedeeld door de aanwezige werkgevers tijdens de conferentie. Deze zijn van mening dat er juist meer geïnvesteerd zou moeten worden in cursussen en in het bijzonder in code 95. Daarnaast blijft het voor werkgevers lastig om een goede balans te vinden tussen vaste contracten en afroepers. Tegenwoordig is het lastig om vaste medewerkers aan te nemen met het oog op werkzekerheid, maar vaste medewerkers blijven belangrijk voor de continuïteit in het bedrijf. Daarnaast wordt er niet altijd voldoende geïnvesteerd in vitaliteit, employability en/of veiligheid bij afroepers. Dat zou wellicht beter kunnen.

Ideeën voor pilots

Naar aanleiding van de interviews zijn er twaalf thema's naar voren gekomen waar verschillende mogelijkheden voor pilots uit voort kunnen komen. Tijdens de werknemersconferentie is er een dertiende thema voorgedragen om ook mee te nemen als optie, namelijk de ondersteuning van de medezeggenschap in ondernemingen. Tijdens de werknemersconferentie is ook opgemerkt dat Stichting FSO hier - het ondersteunen van medezeggenschap in ondernemingen - niet echt voor is. De vraag is echter waar de behoefte echt ligt. Alle deelnemers mogen langs de posters lopen en hun drie meest favoriete thema's voorzien van een groene sticker.

Niet alle twaalf thema's worden uitgewerkt tot pilots. Op basis van de input van de werkgevers- en werknemersconferenties worden er drie thema's gekozen door het bestuur van Stichting FSO welke uitwerkt worden tot pilots. Dat betekent ook dat Stichting FSO de keuze maakt waar zij zich aan wil committeren.

Hieronder staan de thema's en hun score.

Thema	Score werkgevers	Score werknemers
1. Regionale/lokale samenwerking tot jaar-rond banen	2 punten	0 punten
2. Regionale/lokale samenwerking tot uitleen en uitwisseling tcc	1 punt	1 punt
3. Zij-instroom 40+, samen aan instroom werken	5 punten	0 punten
4. Instroom jongeren vergemakkelijken, samen aan route voor instroom werken	12 punten	3 punten
5. Code 95 als basis voor goed mbo traject	0 punten	6 punten
6. Code 95 als zinvolle tijdsbesteding, kwaliteitsborging	7 punten	14 punten
7. Traject wat draag ik bij en wat kan ik?	0 punten	2 punten
8. Modernisering arbeidsvoorwaarden in praktijk	7 punten	17 punten
9. Functiedifferentiatie versus multi-inzetbaar, strategische personeelsplanning	1 punt	3 punten
10. Planning en roostering platform	1 punt	19 punten
11. Veiligheidscentrum invullen	8 punten	5 punten
12. Vraagbaak vitaliteit	6 punten	3 punten
13. Ondersteuning PvT/OR		11 punten

Vervolgens is gekozen om de vier thema's met de hoogste scores te gaan bespreken in groepen. Deze thema's zijn aangegeven in het groen. Hier is het volgende uit gekomen.

<i>Instroom jongeren vergemakkelijken, samen aan route voor instroom werken</i>	
Wat?	"Routekaart" voor jongeren en voor werkgevers, met vaste plannen en afspraken om jongeren tussen de 16 en 21 jaar te binden aan de sector.
Waarom?	Er is momenteel een tekort aan jongeren / instroom van jongeren in de sector. Zodat de vraag van jongeren om in te stromen beantwoord kan worden. Het imago van tcc aantrekkelijk en bekender te maken. Daarbij moet wel rekening gehouden worden met de mate van verantwoordelijkheid die jongeren kunnen nemen. Jongeren zijn momenteel niet duurder of goedkoper dan ouderen chauffeurs.
Hoe?	FSO moet voorlichten, of initiëren en aanjagen. In de vorm van een top-opleiding: een extra module toevoegen waarin zij het rijbewijs kunnen halen. Pool met meerdere bedrijven maken, die samen de jongere opleidt. Op die manier kan er bij verschillende bedrijven ervaring worden opgedaan en weten ze beter waar ze willen werken. Dit kan in de vorm van een BBL/BOL opleiding.
Resultaat	Betere mogelijkheden tot opleiden en hogere instroom van jongeren → 200-300 jongeren per jaar die instromen. Imago verbeterd: verwachtingen en het beeld van het beroep tcc.

<i>Code 95 als zinvolle tijdsbesteding, kwaliteitsborging</i>	
Wat?	Kwaliteit en toegevoegde waarde opleiden/cursus code 95 betrouwbaar maken. Toegevoegde waarde duidelijk zichtbaar. Uniformiteit in de opleidingen.
Waarom?	Is 7 uur noodzakelijk? Aanwezigheid alleen genoeg? Toets? Uitdaag naar behoefte. Verhouding prijs – kwaliteit momenteel niet juist.
Hoe?	FSO moet bekostigen.

	Databank omtrent opleiden/cursussen. Kwalificering van de opleiders. Regionale mogelijkheden / onmogelijkheden. Standaardisering cursussen en toetsing.
Resultaat	Kwaliteit omhoog. Toepasbaarheid vergroten in dagelijks werk. Verhoging vakbekwaamheid tcc. Landelijk zelfde cursussen. Verzorgen code 95 voor moppers.
Rol FSO	FSO moet bekostigen, voorlichten, controleren van docenten en lesmateriaal.

Modernisering van de arbeidsvoorwaarden in de praktijk

Wat?	Meer vrijheid in arbeidsovereenkomst, totaal aantal uur mits akkoord door werken. Spaaruren en jaaruren zijn complex. Europese rijtijden is leidend. cao = sluitstuk voor cao-partijen. Vereenvoudigen cao/toeslag. Minder complex qua uren & toeslagen. Functiewaardering / evt. differentiatie tegen vaste vergoeding. Hoger salaris rijdend personeel.
Waarom?	Meer te rijden. Seizoensarbeid vast of afroep. Heel veel werk, is ingewikkeld en kost tijd. Niet zo veel discussie op het eind. Simpele en begrijpelijke cao. Concurrentie op arbeidsvoorwaarden een halt toe roepen.
Hoe?	cao onderhandelingen. Openheid over inzet flex. Knelpunten bespreekbaar maken en oplossingsgericht werken. Vaker bij elkaar komen. Waarom is er onderscheid / geen onderscheid per bedrijf. Verantwoordelijkheid bij chauffeur? Klankbord werkgevers en werknemers
Resultaat	Dit thema is interessant, maar heeft ook veel raakvlak met de cao-tafel. Resultaat een goede en heldere cao. Chauffeur die zich prettig voelt. Gezondere sector en chauffeurs en bedrijven. Begrijpelijke cao leidt tot betere naleving
Rol FSO	De rol van FSO is het initiëren van overleggen, zodat men sneller met elkaar in gesprek komt. Cao-partijen advies geven. Naleven cao.

Planning en roostering platform

Wat?	Planner luistert niet. Minimaal 28 dagen van te voren rooster bekend en 4 dagen tevoren de werkzaamheden. Weten waar je aan toe bent door te weten wanneer je vrij bent. Planning laat bekend, via mail.
Waarom?	Planner kent de regels en de capaciteit van de tcc niet, wat wel belangrijk is om betere kwaliteit te leveren. Sociale vaardigheden van de planner verbeteren.

	Betere planning levert kostenbesparing op, neemt stress weg, verhoogt kwaliteit reisvoorbereiding en een betere balans werk-privé.
Hoe?	Cursus of toets. Kernbepaling STO, controle op roosters. Goede communicatie met werknemers.
Resultaat	Meer rust werknemers en betere balans. Werknemer wordt flexibeler. Klant bedienen. Betere relatie planning-tcc.
Rol FSO	Samenwerking werkgevers en werknemers om roosteren te promoten. FSO moet zorgen voor computersystemen voor planning. Onderzoek. Opleiding.

Veiligheidscentrum invullen

Wat?	Vervoer van personen is heel belangrijk. Kijk ook naar andere sectoren hoe die hier mee omgaan. Beroepsgoederenvervoer. Bovenwettelijke dingen neerzetten / code 95 neerzetten: <ul style="list-style-type: none"> • Bijvoorbeeld een gordelcheck / praktische gordel piep (?) • Contourmarketing → reflex en afstand • Pionnetjes → bij bagage, en veiligheidshesje aan bij uitladen.
Waarom?	Vervoer van mensen! Kijk naar vervoer van gevaarlijke stoffen Chauffeur benadrukken, bewustwording.
Hoe?	(Groene)boek met best practices. Voorlichting chauffeurs → gastheer bedrijf. I.s.m. opdrachtgevers en bus bouwers. Thematische verkeerstoets, periodiek.
Resultaat	Veiligheidsbewustzijn bij chauffeur en werkgever, klanten en leverancier. Bewustwording wat een touringcar doet. In code 95 meenemen! FSO – digitaal blad / mail (zijn wij ook al veilig?)

Ondersteuning medezeggenschap

Wat?	Richtlijnenstelsel voor pvt en OR en werkgever. Daarnaast moet de pvt krachtiger gemaakt worden, zodat het op hetzelfde niveau komt als een OR.
Waarom?	Medezeggenschap moet serieuzer genomen worden in de sector. De kennis van een OR-lid moet door werkgevers als waardevol en nuttig gezien worden en OR-leden moeten ook gaan uitdragen dat ze toegang hebben tot deze waardevolle informatie.
Hoe?	Handvatten voor samenwerking en/of over het bespreekbaar maken van bepaalde thema's met betrekking tot verandering. Brochures met informatie over rechten, plichten, toegevoegde waarde en gevolgen van medezeggenschap. Een brochure voor zowel werkgevers als werknemers. Op aanvraag langsgaan bij bedrijven.
Resultaat	Meer eenheid tussen tcc's en het overige personeel door gezamenlijk op te treden in de medezeggenschap. Meer communicatie en verbeterde manieren van communiceren. Meer wederzijds begrip.
Rol FSO	FSO als vraagbaak waar werkgevers en werknemers terecht kunnen. FSO als facilitator of voorlichter van over de WOR aan werkgevers en over

	manier van samenwerkingen. FSO als voorlichter voor werknemers over de toegevoegde waarde van medezeggenschap.
--	---

Vervolgacties: wat gaat FSO doen?

De rijke opbrengst van de twee conferenties is hierboven gepresenteerd. De komende weken wordt dit uitgewerkt in pilotvoorstellen die ingezet kunnen worden. Die worden voorgelegd aan het FSO-bestuur dat zal beslissen over de uitvoering van de pilots.

Concreet:

- Medio april gaan de voorstellen naar FSO bestuur
- Eind april beslist het bestuur van stichting FSO
- Eind april/begin mei worden bedrijven en medewerkers door stichting FSO actief benaderd om pilots uit te werken voor de eigen praktijk.
- De resultaten van de pilots komen terug bij het bestuur van Stichting FSO.
- De deelnemers van de conferenties worden op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen evenals ook de sector, de bedrijven en de werknemers.