

Verslag RondeTafelBijeenkomst Detailhandel

Op 13 mei 2009 vond de RondeTafelBijeenkomst plaats voor de sector Detailhandel. Doel van de bijeenkomst was om met de aanwezige vertegenwoordigers uit deze sector te discussiëren over kansen en risico's van verschillende proefprojecten. De bijeenkomst is georganiseerd door Déhora Consultancy Group in samenwerking met OSA Institute for Labour Studies en in opdracht van de Taskforce DeeltijdPlus.

Welkom

De RondeTafelBijeenkomst Detailhandel (RTB) wordt geopend door de dagvoorzitter, Astrid Feiter. Zij heet iedereen welkom en vraagt Marjan van Noort, lid van de Taskforce DeeltijdPlus naar voren te komen. Marjan van Noort vertelt over haar rol binnen de Taskforce DeeltijdPlus en waarom deze in 2008 is opgericht. De Taskforce DeeltijdPlus wil het vanzelfsprekender maken dat vrouwen voor een grotere (deeltijd)baan kiezen. Voor zo'n cultuurverandering zijn inspirerende voorbeelden nodig. Hiertoe worden proefprojecten uitgevoerd binnen organisaties in vijf sectoren (naast Detailhandel: Onderwijs, Zorg, Zakelijke Dienstverlening en Overheid). Astrid Feiter legt Marjan van Noort voor dat Déhora en OSA bij de werving en selectie van organisaties grote invloed ervaart van de economische crisis: het merendeel van de winkels heeft op dit moment juist behoefte aan 'DeeltijdMin'. "Dit is begrijpelijk, vooral op de korte termijn", reageert Marjan van Noort, "feit is echter dat de economie ook weer zal aantrekken en dat wij in de nabije toekomst te maken krijgen met tekorten op de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing. Ondernemend Nederland zal zich hier op moeten voorbereiden. Dit betekent dat we juist nu aan de slag moeten gaan met experimenten, zodat we straks passende oplossingen hebben." Wat kunnen deelnemende organisaties verwachten? Organisaties waar proefprojecten worden opgestart, kunnen professionele en deskundige ondersteuning vanuit Déhora en OSA verwachten en daarnaast aandacht in de media. Van de deelnemende organisaties wordt commitment aan en betrokkenheid bij het traject verwacht.

Proefprojecten

Voorafgaand aan de RTB zijn met verschillende potentiële proefproject-organisaties gesprekken gevoerd. Op basis van deze gesprekken zijn projectformats ontwikkeld voor invulling van projecten in de Detailhandel. De proefprojecten beogen het volgende te bereiken:

- Parttime / duo leidinggeven

Doelstelling van het project 'parttime / duo leidinggeven' is om mogelijkheden te creëren om in deeltijd leiding te geven, voor die medewerkers die daar (al dan niet tijdelijk) behoefte aan hebben. Door medewerkers carrièreperspectief en ontwikkelmogelijkheden te bieden, is te verwachten dat medewerkers (op termijn) meer uren gaan werken c.q. dat de arbeidsparticipatie wordt vergroot. Voor de organisatie biedt parttime leidinggeven meer flexibiliteit en de mogelijkheid om medewerkers te behouden en hun talent optimaal te benutten.

- Prioriteiten in keuzes tussen werk en privé
Doel van het project 'Prioriteiten in keuzes tussen werk en privé' is om door middel van rollenspel (in de vorm van 'tableau vivant'-workshop) inzicht te krijgen in de rollen van de winkelbediendes en hun perceptie van deze rollen. Op basis hiervan kan beleid en visie worden bepaald met betrekking tot 'wat vrouwen bindt aan de slagerij', gericht op toekomstige werving en vergroten van de arbeidsparticipatie van de vrouwelijke medewerkers.
- Stimuleren doorstroom vrouwelijke filiaalmedewerkers
Momenteel worden binnen een winkelketen alle leidinggevende functies uitgevoerd in fulltime dienstverband. Omdat de zaterdag het meest commerciële moment van de week is, zijn leidinggevend (filiaalmanagers en assistent filiaalmanagers) daarnaast verplicht om 40 zaterdagen per jaar werken. Als gevolg van deze eisen stromen weinig van de vrouwelijke filiaalmedewerkers door naar een leidinggevende functie, terwijl er onder deze groep wel potentieel is. Binnen dit proefproject wordt verkend wat nodig is om de functie van filiaalmanager en assistent filiaalmanager in een duobaan uit te kunnen laten voeren.
- Internationale verschillen binnen één organisatie
Doelstelling van het project 'Internationale verschillen binnen één organisatie' is het inzicht verkrijgen in het onbenut arbeidspotentieel van medewerkers in verschillende landen en de wijze waarop beleid vanuit hetzelfde hoofdkantoor in verschillende landen anders uitpakt voor wat betreft de arbeidsparticipatie van vrouwen.
- Beweging in deeltijdcontracten
Doelstelling van het project 'Beweging in deeltijdcontracten' is om te onderzoeken welke motivaties de doelgroep (medewerkers hoofdkantoor (administratieve en ondersteunende functies), die momenteel in deeltijd werken) heeft om wel of niet meer uren te gaan werken en welke hobbels de organisatie moet nemen om dit te faciliteren, zodat bij aantrekkende economie de arbeidsparticipatie van deze vrouwen kan worden vergroot. Momenteel is er bij deze organisatie geen behoefte om de formatie van de administratieve en ondersteunende afdelingen uit te breiden. Op termijn, als de economie aantrekt, zal deze behoefte naar verwachting wel ontstaan. Voor de organisatie is het dan aantrekkelijk om te weten in hoeverre het eigen personeel daarbij kan worden ingezet en op welke manier dat optimaal kan plaats vinden.
- Individueel roosteren: Flexschil en zeggenschap
Doelstelling van het proefproject 'Individueel roosteren: Flexschil en zeggenschap' is het vergroten van de arbeidsparticipatie van medewerkers werkzaam in kleine deeltijdbanen (met name vrouwen) door deze medewerkers meer zeggenschap over en meer keuzevrijheid ten aanzien van de invulling van hun rooster te geven. Uitgangspunt is dat de medewerkers op alle locaties die deelnemen aan het proefproject (drie) kunnen worden ingezet (de flexschil).

Discussie

Tijdens de RTB is in twee aparte tafels gediscussieerd over de risico's en kansen van het proefproject 'Beweging in deeltijdcontracten' en die van het proefproject 'Individueel roosteren: Flexschil en zeggenschap'. Daarbij is eveneens gediscussieerd hoe de beoogde olievlekwerking het best in gang kan worden gezet.

Risico's en kansen van het proefproject 'Beweging in deeltijdcontracten'

In de communicatie naar medewerkers toe worden risico's en kansen gezien. Risico's liggen op het vlak van het scheppen van verkeerde verwachtingen, waar in de toekomst misschien niet aan kan worden voldaan. Kansen ontstaan op het moment dat medewerkers bewuster gaan nadenken over het aantal uren dat zij werken en, met nieuw opgedane inzichten, in de toekomst wellicht meer uren willen gaan werken en hun tijd anders in gaan delen. Daarnaast wordt de bestaande 7x24 cultuur ('altijd beschikbaar zijn voor de organisatie') als risico benoemd. Medewerkers kunnen vrezen dat zij fulltime moeten gaan werken en hun vaste vrije dag verliezen. Aan de andere liggen er ook kansen in bijvoorbeeld flexibele werktijden (werken in het weekend voor kantoorpersoneel?). Belangrijkste kans binnen het proefproject is om meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden, zaken bespreekbaar te maken en de optimale insteek te kiezen. Voor wat betreft de olievlekwerking wordt vooral gedacht aan de voorbeeldfunctie die de organisatie zelf speelt en aan brancheorganisaties om de opgedane inzichten verder te verspreiden.

Risico's en kansen 'Individueel roosteren: Flexschil en zeggenschap'

Als algemeen risico van proefprojecten wordt genoemd dat deze te grootschalig worden opgezet. Voor dit proefproject wordt dan ook geadviseerd om het binnen één regio te houden, en goed te gedefinieren wat onder flexibiliteit wordt verstaan. Verder wordt genoemd dat het uitwisselen van medewerkers tussen verschillende winkels op vrijwillige wijze dient plaats te vinden, anders kan het draagvlak onder medewerkers afnemen. Betrokkenheid bij de 'eigen' collega's wordt wellicht kleiner; daar staat tegenover dat de betrokkenheid bij de organisatie als geheel waarschijnlijk toeneemt. Er moet duidelijk aangegeven worden dat er zowel voor de medewerker als voor de werkgever een 'winst' te behalen is. Als het een eenzijdig verhaal wordt, loopt het proefproject het risico dat de gestelde doelen niet worden behaald.

Als kansen ziet de tafel vooral de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers en de toegenomen autonomie en regelruimte. Vitaliteit staat hierbij centraal. Voor de organisatie zijn belangrijke kansen het flexibeler in kunnen zetten van de eigen medewerkers en uitbreiding van contracten als het concept aan slaat.

Voor wat betreft de olievlekwerking, wil de organisatie mogelijkheden individueel roosteren en flexibel werken (wanneer het bijdraagt aan het gestelde doelen) uiteindelijk in alle winkels implementeren. Andere retailmarkten en callcentra kunnen het goede voorbeeld gaan volgen.

Installatie klankbordgroep

Tijdens de RTB is de klankbordgroep geïnstalleerd. De klankbordgroep zal de proefprojecten kritisch volgen en, indien nodig, adviseren. Daarnaast speelt de klankbordgroep een belangrijke rol in de verspreiding en borging van de resultaten. De leden van de klankbordgroep krijgen op gezette tijden een update van het verloop van de proefprojecten. In de klankbordgroep is vertegenwoordigd:

- Centraal Bureau Levensmiddelen;
- Kenniscentrum Handel;
- MKB Nederland;
- Stichting Bedrijfsfonds Apotheken;

- CNV.

Afsluiting

Marjan van Noort sluit de bijeenkomst af en vat deze samen met de woorden 'energie' en 'enthousiasme'. Er zijn mooie proefprojecten gedefinieerd. Zij bedankt de aanwezigen voor hun aanwezigheid en energieke bijdrage aan de avond. In oktober organiseert de Taskforce DeeltijdPlus een inspiratiebijeenkomst, waar proefprojectorganisaties uit de verschillende sectoren elkaar kunnen ontmoeten en successen met elkaar kunnen delen. Marjan van Noort prijst de goede organisatie en wenst allen succes bij het DeeltijdPlus-programma de komende maanden.