

Workshop Werk en Mantelzorg

Bedrijven die het thema werk en mantelzorg op de agenda zetten, kunnen op een eenvoudige manier daarmee het verzuim en verloopkosten verminderen. Hoe? Dat werd aan de hand van het voorbeeldbedrijf inzichtelijk gemaakt. Er kan binnen een bedrijf een nulmeting pverricht worden ten behoeven van het opsporen van mantelzorgers, een workshop voor leidinggevend en werkende mantelzorgers. Ook kan informatie verstrekt worden over de reeds aanwezige ondersteuningsmogelijkheden voor mantelzorgers binnen de lokale infrastructuur.

Na de informatievoorziening over het thema werk en mantelzorg vond er een korte discussie plaats over de kansen en bedreigingen van een mantelzorgvriendelijk klimaat.

Samenvattend: Een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat zorgt voor lager ziekteverzuim, gemotiveerde werknemers, minder verloop en aantrekkelijk werkgeverschap. Kortom, werkgevers die maatschappelijk verantwoord willen ondernemen kunnen dat via hun eigen werknemers (people) doen.

Werkgevers die nader van gedachten willen wisselen over het thema werk en mantelzorg en de meerwaarde als werkgever, kunnen contact opnemen met Heidi de Jong of Gretha van der Veer, tel. 06-13162058 of email werkenmantelzorg@siztwente.nl / www.werkenmantelzorg.nl en www.siztwente.nl

U via de volgende link de uitzending van RTV-Oost bekijken waarin de directie van Unipro verteld over het belang en de waarde van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid:

<http://www.werkenmantelzorg.nl/unipro>

Deze workshop werd verzorgd door Gretha van de Veer en Heidi de Jong-Sprekelmeyer.

Workshop Jeugdwerkloosheid

Bert Timmer vertelde enthousiast over hun pragmatische aanpak. Het maakt niet uit wie Eaton benadert, het begint altijd met een gesprek. Al gauw hebben de begeleiders van Eaton in de gaten wat voor vlees ze in de kuip hebben, en veelal begint de betrokken knaap, het zijn bijna altijd jongens, al de volgende maandag. Eaton zoekt vervolgens altijd een plek waarvan ze verwachten dat de betrokken knaap zich snel op zijn gemak zal voelen. Dit lukt al snel. Na enige weken gaat men in gesprek om te kijken of men een geschikte opleiding kan vinden en of de motivatie voor een opleiding voldoende is. Zo probeert Eaton er een echte leerjongen van te maken die meedraait in het reguliere opleidingstraject van Eaton als leerwerkbedrijf. Op de vraag hoeveel jongeren Eaton kan plaatsen blijven ze bewust het antwoord schuldig. Dat is van veel factoren afhankelijk en daarom bekijkt Eaton altijd elk afzonderlijk geval.

Workshop is onderdeel van het project Pact tegen jeugdwerkloosheid en werd verzorgd door Bert Timmer productieleider van Eaton.

Workshop Diversiteit op de werkvloer

Doormiddel van een toneelstukje is op een ludieke manier een situatie geschetst die voortkomt uit cultuurverschil, voor velen herkenbaar. Moeilijk blijkt altijd om de beslisser (bedrijven/organisaties) bij dit soort projecten te betrekken. Zijn wij allen te eenzijdig georiënteerd op witte sollicitanten? Is het noodzakelijk dat er een mentaliteitsverandering plaatsvindt als allochtone werkzoekenden een kans willen maken? Hoe zit dit bij de Hengelose organisaties?

Artikel 1 Overijssel is gestart met een project gericht op arbeidsmarkt gerelateerde discriminatie. Ook in dit project zoekt Artikel 1 aansluiting bij werkgevers en werkgeversorganisaties om een mentaliteitsverandering tot stand te brengen. Artikel 1 Overijssel is hiertoe samen met de gemeente Hengelo aan het onderzoeken of er mogelijkheden bestaan voor het starten van een project met betrekking tot dit thema (al dan niet gesubsidieerd). Om een goed kader te schetsen is het van belang te weten wat er in verschillende bedrijven en organisaties op de werkvloer leeft.