

Kiezen & delen

Behoud is het nieuwe goud:
zo doen collegabedrijven in
de NWb-sector dat!

INITIATIEF VAN
**&fonds
NWb**

Opleidings- & Ontwikkelingsfonds
Energie Netwerkbedrijven





5	Voorwoord
7	Duurzame inzetbaarheid in de sector
9	Life events: De 'moments that matter'
15	Duurzame inzetbaarheid in bedrijfsvoering: volcontinu roosters en nachtwerk
21	Aan het woord: Alliander, Enexis en Stedin over hun samenwerking
31	De netwerksector: een voorbeeld voor heel Nederland?
34	Colofon

Behoud is het nieuwe goud

Onze netwerksector is continu bezig met het aantrekken van voldoende en goed opgeleide mensen. Wat minstens zo belangrijk is, is dat we oog hebben voor onze bestaande collega's. Zij dragen dag en nacht bij aan de instandhouding en doorontwikkeling van de vitale infrastructuur van Nederland.

Het is belangrijk dat deze collega's zich kunnen ontwikkelen en zo prettig mogelijk hun werk kunnen blijven doen. Op die manier kunnen we hen zo lang mogelijk boeien én behouden voor de sector. De titel van ons programma voor duurzame inzetbaarheid is dan ook niet voor niets: 'Behoud is het nieuwe goud'!

Het is voor de hele sector van groot belang dat we volop aandacht hebben voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. We hebben te maken met een grote variatie aan talenten, met verschillende ambitieniveaus en leeftijdsfases, waar we stuk voor stuk veel waardering voor hebben. We willen ze koesteren en er tegelijkertijd voor zorgen dat ze flexibel mee kunnen bewegen in de ontwikkelingen in het werkveld. Dit vraagt ook eigen regie van medewerkers.

We zien de positieve effecten van interventies op het gebied van duurzame inzetbaarheid, zowel bij medewerkers als bij werkgevers. Als medewerkers goed in hun vel zitten, dan levert dat een positieve bijdrage aan de netwerksector als geheel.

Met behulp van een MDIEU-subsidie en aan de hand van een analyse van kansen en uitdagingen op het vlak van duurzame inzetbaarheid binnen de netwerkbedrijven, is de sector aan de slag gegaan met het eenjarige programma 'Behoud is het nieuwe goud'. Het programma omvat twee sectorale projecten waar de netwerkbedrijven veel impact mee kunnen maken:

1. Duurzame inzetbaarheid rondom life events van medewerkers, zoals gezinsuitbreiding, ziekte of verlies van een dierbare, financiële uitdagingen en de aanloop naar het pensioen.
2. Duurzame inzetbaarheid binnen de afdelingen bedrijfsvoering, waar medewerkers werken in een volcontinuïrooster en nachtwerk verrichten.

In samenwerking met verschillende partijen hebben de netwerkbedrijven binnen beide projecten veel inzichten opgedaan en tools ontwikkeld, waarmee élk bedrijf en elke leidinggevende binnen de sector op een geheel eigen wijze aan de slag kan. Want hoewel we als sector een gezamenlijke missie hebben, zien we ook dat elke organisatie en iedere medewerker andere behoeften heeft. Ontdek in dit boekje welke inzichten het programma 'Behoud is het nieuwe goud' heeft opgeleverd en wat de netwerkbedrijven hier in de dagelijkse bedrijfsvoering praktisch mee doen.



Wencke Eijkelkamp & Andrea van de Velde
(Programmanagers Duurzame Inzetbaarheid)



Duurzame inzetbaarheid in de sector

Duurzame inzetbaarheid klinkt op papier eenvoudig. Maar hoe breng je dit in de praktijk in een sector en een arbeidsmarkt die volop in beweging zijn?

Binnen de netwerksector hebben bedrijven de handen ineengeslagen door samen te werken binnen het programma 'Behoud is het nieuwe goud' rondom het thema duurzame inzetbaarheid. Een belangrijk aanknopingspunt voor het programma was de sectoranalyse die daarvoor was uitgevoerd. In de sectoranalyse stond een aantal knelpunten centraal waarmee de bedrijven concreet aan de slag wilden gaan. Eén van deze thema's is 'ervaren werkdruk'. Het programma heeft dan ook als doel om bij te dragen aan het verbeteren van de werkomgeving, de werk-privé balans, de werkdruk en emotionele belasting. Ook thema's als leefstijl en mentale en fysieke gezondheid, onder andere bij medewerkers met wisselende en/of volcontinuïediensten, krijgen volop aandacht. Kennisdelen en ervaringen uitwisselen staan centraal, zodat er synergie tussen

bedrijven ontstaat en de bedrijven niet zelf het wiel opnieuw hoeven uit te vinden. Uiteindelijk is het doel: een succesvolle aanpak op duurzame inzetbaarheid in de sector!

Voor het programma is een MDIEU-subsidie toegekend door het ministerie van SZW. Ook kon het programma rekenen op steun vanuit het O&O fonds NWb.

Binnen het programma zijn verschillende projecten opgestart, namelijk twee sectorale projecten en vier bedrijfsprojecten bij Alliander en Joulz.

De sectorale projecten zijn de projecten 'Life events' en 'Duurzame inzetbaarheid binnen de afdelingen bedrijfsvoering'. Daarnaast is dus ook binnen bedrijfsprojecten gewerkt aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid.

In de werkgroep van de sectorale projecten waren Stedin, Alliander en Enexis samen met het O&O fonds NWb vertegenwoordigd. De inzichten die in de projecten zijn opgedaan zijn op meerdere momenten gedeeld met alle netwerkbedrijven. Ook zijn twee webinars georganiseerd om de geleerde lessen te delen en was er een presentatie op het Vitale Sectoren Festival. Op deze manier hebben zoveel mogelijk bedrijven en medewerkers profijt van de inzichten en interventies.



Project: Life events

De ‘moments that matter’

Veel netwerkbedrijven zijn zich bewust van de employee journey, ofwel de reis die medewerkers in hun carrière afleggen. Daar komen momenten in voor zoals het sollicitatieproces, een inwerkperiode, persoonlijke ontwikkeling, een eventuele promotie en uiteindelijk een afscheid van de werkgever. Omdat we natuurlijk hopen dat afscheid nemen alleen om positieve redenen plaatsvindt, is het belangrijk om in die employee journey aandacht te hebben voor uitdagingen als werkdruk, leefstijl, fysieke gezondheid en de verschillende behoeften per levensfase.

Tijdens hun leven maken mensen namelijk nogal wat mee. Waaronder een aantal ingrijpende, veelbepalende gebeurtenissen: life events. Tijdens die momenten zijn mensen het meest kwetsbaar, en dan kun je als werkgever een groot verschil maken. Het zijn de ‘moments that matter’.

Wat zijn life events?

Het O&O fonds NWb heeft aan adviesbureaus KPMG en Inhealth gevraagd om samen met de netwerkbedrijven een aanpak te ontwikkelen voor

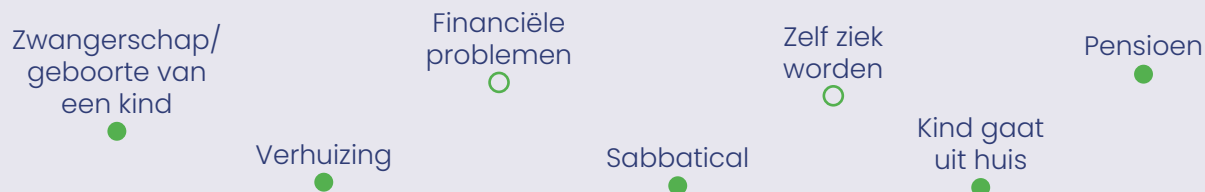
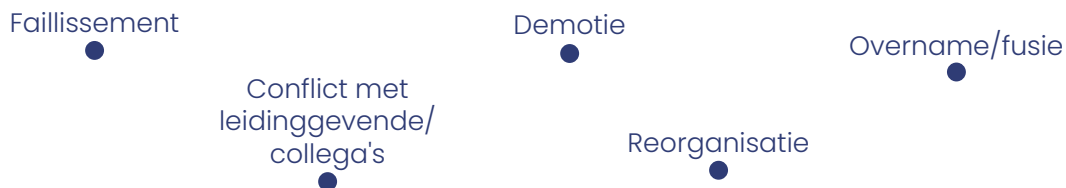
werkgevers binnen de sector, zodat zij er tijdens de ‘moments that matter’ echt kunnen zijn voor hun medewerkers. Anthony Albert (KPMG) en Stacy Diets (Inhealth) hebben het afgelopen jaar samen met hun collega's gewerkt aan die aanpak.

Anthony: “We begonnen met het definiëren van die bijzondere momenten. We zagen een onderscheid tussen ‘Career shocks’ – ingrijpende momenten die bepaald worden door het werk – en ‘Life events’ – ingrijpende momenten die ontstaan in je privéleven.

Persoonlijke context



Professionele context



● (Deels) geplande life events ○ Ongeplande life events ● Career shocks



Iedereen maakt uiteindelijk veel van deze momenten mee, en ze zijn heel bepalend voor ons welzijn en onze inzetbaarheid. Zeker met het groeiende verzuim in Nederland is het dus heel relevant hier iets mee te doen. Het liefst zo snel en praktisch mogelijk. Maar je moet ergens beginnen, dus van alle momenten die we in kaart hebben gebracht, hebben we er een paar geselecteerd waarin we voor nu het grootste verschil kunnen maken.”

Dat deden de adviesbureaus samen met het O&O fonds NWb en verschillende bedrijven én medewerkers uit de sector. “We hebben gekeken naar hoe vaak deze momenten voorkomen, hoe groot de groep medewerkers is die ermee te maken krijgt en hoeveel impact je als werkgever kunt maken,” vertelt Anthony.

Daar kwam een selectie van vijf life events uit:

- De komst van een kindje
- Ziekte van een naaste
- Het overlijden van een dierbare
- Financiële uitdagingen
- De aanloop naar het pensioen

Stacy: “We hebben nauw samengewerkt met Sam (Stedin), Querine en Luuk (Alliander) en Adri (Enexis), die zich allemaal bezighouden met duurzame inzetbaarheid binnen hun organisatie. Maar we hebben ook contact gehad met andere netwerkbedrijven en misschien wel nog belangrijker: in focussessies en 1-op-1-interviews hebben we medewerkers en leidinggevendenden gesproken. Hierdoor wisten we goed waar zij in de praktijk nou écht tegenaanlopen en kregen we een goed beeld van



Anthony Albert is betrokken als projectleider vanuit KPMG. Daar werkt hij binnen het HR-transformatie team.



Stacy Diets is betrokken als project-leider vanuit Inhealth. Ze is adviseur op het gebied van strategie, (gedrags-) verandering en verzuim.

welke life events het meest bepalend zijn voor medewerkers. Zodoende ontwikkelden we per life event persona's (uitgewerkte karakterschetsen) en medewerkersreizen. Dit helpt werkgevers om de beleving van medewerkers beter te begrijpen."

Pick & choose jouw adviezen en interventies

Vervolgens komt het natuurlijk aan op praktische adviezen en handvatten, die niet alleen handig zijn voor grotere organisaties die hebben meegewerkt aan het project, maar ook voor alle andere netwerk-bedrijven. Dat betekent dat het geen kant-en-klare oplossingen zijn, maar wel handige hulpmiddelen die werkgevers eenvoudig en op hun eigen manier kunnen inzetten.

Stacy: "Als onderdeel van ons advies hebben we voor de vijf life events een passende medewerkersreis uitgewerkt. Die helpt je niet alleen beter te begrijpen wat een medewerker doormaakt, je weet ook precies wanneer wie wat moet doen. Denk bijvoorbeeld aan meldingen maken bij het UWV, gespreksvoering tussen een leidinggevende en medewerker of het aanvragen van een uitkering. Maar ook momenten waarop je er op persoonlijk vlak extra voor iemand wil zijn en hoe je dat kunt doen.

Het gaat dus niet over het aanbieden van allerlei trainingen of grote interventies, of het overladen van medewerkers met informatie en campagnes. We adviseren juist om met kleine aanpassingen in de bestaande processen de ondersteuning te verbeteren. Bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat zowel medewerkers als leidinggevendenden op het juiste moment een seintje ontvangen met de

juiste informatie en handvatten, en dat het liefst automatisch.”

Voorbeelden van dit soort handvatten zijn een beslisboom om te ontdekken welke verlofvorm bij je situatie past, of toelichting en tips voor empathische gespreksvoering om leidinggevendens bewust te maken van hun rol bij deze life events.

Anthony: “Werkgevers hoeven natuurlijk niet al deze interventies meteen in te zetten. Sterker nog, we raden het iedereen aan om goed na te denken: wat is nou echt relevant voor mijn organisatie? En wat móet er nu gebeuren, bijvoorbeeld door eisen vanuit de cao, en wat kan eventueel ook later? Een impact-/effortmatrix kan hierbij helpen. Hoeveel tijd, geld en moeite kost het en hoeveel verschil ga je ermee maken? Geef vervolgens ook je eigen draai aan de interventies die er zijn. Want iedere organisatie heeft weer eigen (vitaliteits-) programma's en voorwaarden. Zorg ervoor dat wat je doet, daar goed bij aansluit.”

De life events van Anthony en Stacy

Gedurende het jaar dat Anthony, Stacy en hun collega's zich verdiepten in de life events van anderen, kon het bijna niet anders dan dat er ook life events plaatsvonden bij mensen die betrokken waren bij het project. Collega's die met verlof gingen, een dierbare die overleed en een paar verhuizingen bijvoorbeeld. En zakelijk gezien hebben ze veel geleerd van de samenwerking met elkaar en met de netwerkbedrijven.

Anthony: “Waar ik normaal veel naar organisaties kijk, richtten we ons in dit project meer op de mens

binnen die organisaties. Je wil mensen zo goed mogelijk in hun kracht zetten. Voor henzelf, maar ook voor het grotere belang van de organisatie. En daar valt veel te winnen op het gebied van life events. Dat vond ik heel bijzonder om van zo dichtbij mee te maken.”

Stacy: “Die persoonlijke gesprekken met medewerkers zorgden ervoor dat we allemaal heel betrokken raakten. We hopen dat we met onze aanpak echt het verschil maken voor mensen en werkgevers!”



Alles over 'Behoud is het nieuwe goud' vind je op www.oof.nl/behoud-is-goud, waaronder een animatie over het project 'Life events'. Of scan de QR code.

‘Geef je eigen draai aan de interventies die er zijn.’



Duurzame inzetbaarheid in bedrijfsvoering: volcontinu roosters en nachtwerk

We werken niet in zomaar een sector: de energiesector staat 24 uur per dag en 7 dagen per week aan. Hoewel veel van onze collega's het grootste deel van het werk overdag kunnen uitvoeren, staan er ook 's nachts altijd collega's paraat. Zo houdt de afdeling bedrijfsvoering in de gaten of er storingen zijn en hoe deze moeten worden opgelost. Het volcontinu rooster heeft logischerwijs effect op het welzijn van deze collega's. Zowel fysiek en mentaal als sociaal. De cao stelt alle werkgevers binnen de sector verplicht om hier wat mee te doen. Mede daarom bundelden we de krachten en schakelde het O&O fonds NWb onderzoeks- en adviesbureau Nolost in om in actie te komen.



Carlijn Backx (links op de foto) is People Management Consultant bij Nolist. Samen met haar collega's Nina van Gameren, Nick Gougou en Joris Mostert werkte ze aan dit project. Hun missie: Feeling good, working better.

De aanscherpingen in de cao komen niet uit de lucht vallen. Uit de praktijk en uit de wetenschap komen steeds meer inzichten naar boven over de invloed van dit nachtwerk op ons welzijn. En over wat we kunnen doen om onze inzetbaarheid te waarborgen. Daarom begon het projectteam van Nolist, waaronder Carlijn Backx, met het verzamelen en bundelen van al deze inzichten.

Carlijn: "Er zijn al veel artikelen geschreven over dit onderwerp. En toch wisten experts Marijke Gordijn (Chrono@Work) en Arjen Raue (Binnenmilieu) daar nog veel aan toe te voegen. Samen zijn we de wetenschap ingedoken en hebben we alle inzichten over de ideale werkomgeving, nachtwerk, slaap, voeding en beweging naar boven gehaald. Dat vulden we aan met veldonderzoek bij Stedin. We mochten meelopen in diensten van bedrijfsvoering en we hielden interviews met leidinggevend en medewerkers.

We zijn natuurlijk niet de enige sector met volcontinue roosters, dus ook daarbuiten hebben we ons laten informeren en inspireren. Zo hebben we contact gehad met bijvoorbeeld ziekenhuizen, OV-bedrijven en VodafoneZiggo.”

Al deze inzichten en ervaringen werden verzameld in een rapportage. Hierin staat concreet wat het betekent voor je lichaam en je mentale en sociale welzijn om nachtdiensten te draaien. En welke mogelijke oplossingen hiervoor zijn. De rapportage toont aan dat aandacht voor dit onderwerp echt belangrijk is en vormde de basis voor het vervolg.

Van theorie naar een kennisbank

In dat vervolg werden deze inzichten toegankelijk gemaakt voor iedereen binnen de sector.

Carlijn: “We hebben ons in het onderzoek gericht op één type afdeling, maar de resultaten zijn relevant voor alle volcontinudiensten. Voor veel mensen is het al wel vanzelfsprekend dat welzijn belangrijk is en ook dat dit extra uitdagingen met zich meebrengt tijdens nachtdiensten. Maar niet iedereen is zich ervan bewust dat er andere welzijnsadviezen gelden voor de dag en de nacht. Daarom hebben we alle inzichten en adviezen in een kennisbank samengebracht, waar leidinggevend, medewerkers en HR- en vitaliteitsadviseurs bij kunnen.

Tijdens een webinar is de kennisbank gelanceerd. Willen organisaties daarnaast ook nog meer ondersteuning, dan kunnen ze altijd aanvullende implementatiewerkshops aanvragen. Dan bepalen we met de organisatie samen waar het op dat

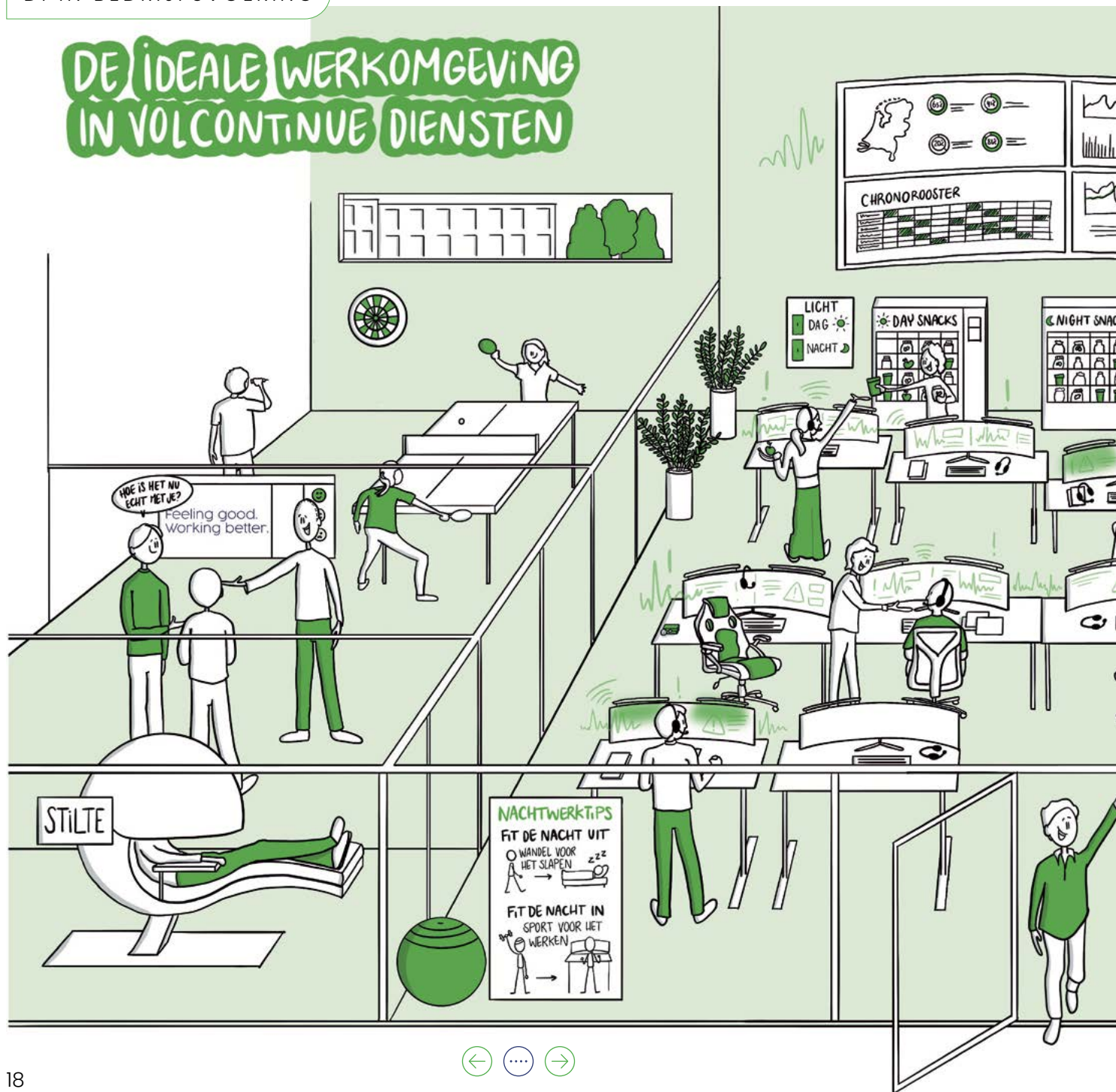
moment staat en wat de gewenste situatie is en maken we een stappenplan om daar te komen.”

Een greep uit de adviezen

De kennisbank is opgedeeld in verschillende thema's: Binnenmilieu, Bewegen, Voeding en Slapen en Ontspanning. Alle verzamelde adviezen vallen onder die thema's. “Maar,” zo vertelt Carlijn, “je kunt pas echt wat binnen die thema's bereiken, als je je richt op zowel strategie, structuur en leiderschap als collega's. Vitaliteit en gezondheid moeten zijn opgenomen in de strategie, stevig verankerd zijn in beleid en processen en worden uitgedragen door leidinggevend, zodat collega's het doorleven. Bijvoorbeeld: een Sleeping Pod neerzetten is een

‘Je kunt pas echt wat met vitaliteit bereiken, als je je richt op zowel strategie, structuur en leiderschap als collega's.’

DE IDEALE WERKOMGEVING IN VOLCONTINUE DIENSTEN





goede start, zo kunnen medewerkers tijdens hun nachtdienst een powernap nemen. Maar zonder voorbeeldgedrag van een leidinggevende en/of een cultuur waarin zo'n powernap gewaardeerd wordt, zullen medewerkers er nog geen gebruik van maken.”

In de kennisbank vind je alle adviezen terug, waaronder de Sleeping Pod, maar ook informatie over bijvoorbeeld verlichting of het chronorooster: een werkrooster dat rekening houdt met de biologische klok. Wat een belangrijke uitkomst is, is dat er 's nachts andere voedingsadviezen gelden dan overdag en er zijn praktische tips over hoe je kunt blijven bewegen, zonder dat het als een grote inspanning voelt. Veel van deze tips zie je ook terug in de illustratie die is ontwikkeld.

De persoonlijke ervaringen van Carlijn

Carlijn had voordat ze aan dit project begon, al veel respect voor medewerkers die werkzaam zijn in volcontinuïdendiensten: “Dat je er bewust voor kiest om je ritme op te geven voor dit belangrijke en betekenisvolle werk, vind ik heel bewonderingswaardig. Na dit project is dit respect alleen maar gegroeid, omdat ik heb gezien hoeveel invloed dit ook op de rest van je leven heeft. We moeten als sector zuinig zijn op deze collega's! Mijn wens is dan ook dat netwerkbedrijven vol – intrinsieke – motivatie de volcontinu werkende collega's ondersteunen, om het beste te halen uit hun dag én nacht. Ik hoop dat de kennisbank daar veel in kan betekenen!”



Aan het woord

Alliander, Enexis en Stedin over hun samenwerking

‘Alleen ga je sneller, samen kom je verder’: dit bekende gezegde typeert de samenwerking tussen Stedin, Alliander, Enexis en het O&O fonds NWb. De netwerkbedrijven staan voor dezelfde uitdagingen, die ze samen effectiever kunnen aanpakken dan ieder voor zich. Dat deden ze voor de projecten life events en duurzame inzetbaarheid binnen de afdelingen bedrijfsvoering, maar ze inspireren elkaar ook rondom het overkoepelende thema duurzame inzetbaarheid. Querine Kalma en Luuk Smulders (Alliander), Adri van der Heijden (Enexis) en Sam Henke (Stedin) delen hun ervaringen.



Adri van der Heijden werkt sinds 2008 bij Enexis. Eerst als HR-adviseur en specialist arbeidsongeschiktheid, sinds 2017 als loopbaancoach en adviseur DI in het team duurzame inzetbaarheid. Hij mag volgend jaar met pensioen, maar vindt zijn werk te leuk om al volledig te stoppen.

Duurzame inzetbaarheid

Adri werkt nu 8 jaar in het team Duurzame Inzetbaarheid van Enexis. Hij herinnert zich nog goed hoe hij, samen met een groep enthousiaste HR-collega's en -managers, met het thema duurzame inzetbaarheid aan de slag ging. "We zijn hier vanaf 2012 heel actief mee bezig. We zagen toen al in hoe belangrijk het was dat mensen vitaal zijn en blijven, om niet alleen nu, maar ook in de toekomst hun werk te kunnen doen. We wilden het onderwerp langzaam aan onder de aandacht brengen, om iedereen uiteindelijk mee te krijgen."

Het begon met het geven van algemene informatie over de BRAVO-thema's: Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning. Inmiddels doet Enexis, net als de andere netbeheerders, meer dan dat. Zo voert het bedrijf naast een preventief medisch onderzoek (pmo) ook een gericht preventief onderzoek (gpo) uit. Dat gpo is speciaal voor technische medewerkers die in hun werk te maken kunnen hebben met vervuilde grond. Daarnaast krijgen medewerkers een vitaliteitsbudget. Adri merkt dat het soms nog lastig is om collega's te overtuigen van het belang van duurzame inzetbaarheid. "We zijn een technisch bedrijf. Technici willen heel graag snel concrete resultaten zien. Alleen is dat lastig op het gebied van duurzame inzetbaarheid."

Communicatie is hierbij belangrijk. "We moeten blijven communiceren dat duurzame inzetbaarheid niet alleen belangrijk is voor de organisatie, maar ook voor de toekomst van medewerkers zelf. Iedereen wil toch lang in goede gezondheid leven en werken? Zeker in de huidige drukte van de



energietransitie is het daarnaast erg positief dat duurzame inzetbaarheid steeds meer op de kaart staat en een vast onderwerp is bij 'het Energiegesprek' binnen Enexis."

Met die drukte hebben natuurlijk ook de andere netwerkbedrijven te maken. Consultants duurzame inzetbaarheid Querine en Luuk van Alliander zien dat de goede balans tussen privé en werk steeds meer aandacht krijgt. Wil je medewerkers behouden, dan moet je vanuit je werkgeversrol met hen in gesprek gaan als in hun privésituatie iets verandert. "We zijn een grote werkgever met een

belangrijke maatschappelijke rol. Daar moeten we de verantwoordelijkheid voor nemen", vertelt Luuk. Dat doet Alliander op meerdere vlakken, waarbij het bereid is extra stappen te zetten. Zo biedt het bedrijf anonieme zorg aan, waardoor medewerkers met een verslaving anoniem hulp kunnen krijgen. Ook geven ze laagdrempelige psychische hulp een vast plekje binnen de organisatie.



Sam Henke werd vorig jaar niet alleen Vitaliteitsmanager van het jaar, maar hielp Stedin ook aan de prijs Vitaalste Vakbedrijf van 2023 en 2024. Hij werkt sinds 2022 voor de energienetbeheerder, in de functie van HR Expert Duurzame Inzetbaarheid.

Sam Henke, HR-expert duurzame inzetbaarheid van Stedin, werd vorig jaar nog uitgeroepen tot Vitaliteitsmanager van het jaar. Het Rotterdamse bedrijf was een van de kartrekkers van de twee sectorale projecten binnen 'Behoud is het nieuwe goud'. Sam was niet alleen gemotiveerd vanuit zijn functie, maar ook vanuit zijn eigen ervaring. Hij zorgde in het verleden als mantelzorger voor zijn dementerende vader. "Als één pilaar omvalt, dan heeft dat effect op je hele leven. Ik hoop dat medewerkers merken dat Stedin ook een fijne werkgever is als ze iets heftigs meemaken."

Life events

Alliander en Stedin zagen nog veel kansen om aan de slag te gaan met dit soort life events. "Het is logisch om ons hierin te blijven ontwikkelen," zo legt Sam uit. "Bijna iedereen maakt in zijn of haar leven minstens één life event mee."

Eén van de life events die in het project naar boven kwam, was het jonge ouderschap. Luuk: "In onze branche werken meer mannen dan vrouwen. Je merkt dat veel jonge vaders uitvallen. Zij slapen minder, hebben een lastigere werk-/privébalans en zijn vaak niet op de hoogte van de mogelijkheid om partnerverlof op te nemen. Dat verlof kan hen juist heel goed helpen. Leidinggevend kennen die optie ook niet altijd. En zo heb je wel meer voorbeelden van life events waar meer aandacht voor mag komen." Zijn collega Querine: "We willen onze medewerkers zo goed mogelijk ondersteunen. We hadden al een heel breed aanbod aan interventies, maar het zat 'm vooral in het aanbieden van de juiste informatie op het juiste moment."

Ze wilden graag weten wanneer het voor medewerkers nuttig zou zijn om bepaalde informatie te krijgen tijdens een life event. “Daarvoor was een grondig onderzoek naar alles wat iemand meemaakt tijdens zo’n moment nodig. Als we het hebben over zwangerschap, gebeurt er bijvoorbeeld van alles, vanaf de aankondiging van de zwangerschap totdat de collega weer gaat werken én de periode daarna.” Ze ziet dat dit gelukt is. “We hebben nu echt een mooi overzicht van A tot Z, waar we mee aan de slag kunnen.”

Op de hoogte zijn

Sam van Stedin zag een grote noodzaak om het contact tussen leidinggevend en medewerkers te verbeteren. Daarbij was het ook belangrijk dat beiden de mogelijkheden en regelingen voor bijvoorbeeld verlof kenden. Hij neemt als voor-

beeld mantelzorgers. “Die herkennen zich vaak niet in het beeld van een mantelzorger. Zij denken: het is normaal dat ik voor mijn dierbare zorg. Zij komen pas in beeld bij hun leidinggevende wanneer de situatie hen teveel wordt. Wij willen dat voorkomen, door hen flexibiliteit te bieden. Ze kunnen bijvoorbeeld op bepaalde momenten hun werk onderbreken om zorg te verlenen. Daarvoor hoeven ze geen onbetaald verlof op te nemen, alleen moeten ze dat wel weten.”

Sam wilde uit het project adviezen halen om leidinggevend en medewerkers beter te kunnen helpen. “De leidinggevende heeft hierin een heel belangrijke rol, alleen heeft die dat op heel veel vlakken. Hoe zorg je dat het voor hem of haar makkelijker wordt om in de drukte op de juiste momenten het gesprek aan te gaan met de medewerker? En om dan ook nog de juiste vragen te stellen?”



Sam Henke samen met Rachid Kalai, senior bedrijfsvoerder bij Stedin. Rachid is heel blij dat zijn werk wordt gezien, gewaardeerd en dat Stedin zijn gezondheid écht serieus neemt.



Querine Kalma en Luuk Smulders werken beiden bij Alliander als consultant duurzame inzetbaarheid, met respectievelijk vitaliteit en verzuim in hun portefeuille. Alliander richtte zich niet alleen op de twee projecten met de andere netwerkbedrijven, maar ook op onder andere het introduceren van anonieme zorg.

‘Het is echt een project voor én door medewerkers geworden.’

De bedrijven brachten input, kennis en ervaringen in. Ervaringen in de vorm van medewerkers die eerder al een life event hadden meegemaakt. “Wat vonden ze fijn aan de ondersteuning en wat misten zij juist? Het is echt een project voor én door medewerkers geworden”, legt Luuk van Alliander uit. Sam: “Het was daarbij soms uitdagend om mensen uit hun werk te halen om input te leveren, zeker als het ging om gevoelige onderwerpen als geldzorgen.” Dankzij alle input samen kregen ze een mooi beeld van de wensen en behoeften van medewerkers rondom life events.

Resultaten

Sam prijst de samenwerking tussen adviesbureaus en de netwerkbedrijven. “Daardoor is het echt een goed project geworden.” Een project dat de netwerkbedrijven veel oplevert. “We weten nu op welke momenten we het verschil kunnen maken voor onze medewerkers. Die kennis gaan we uitwerken en in ons systeem vastleggen. Zodat de leidinggevende bijvoorbeeld op het juiste moment een melding krijgt: ‘misschien moet je nu een

kaartje sturen. Hier staat er eentje klaar, je hoeft hem alleen nog maar in te vullen. En wellicht is dit het goede moment voor een gesprek, waarbij je aan deze vragen kunt denken.’ We beginnen in januari met de thema’s jong ouderschap en pensioen, later pakken we de andere life events op.”

Dankzij deze informatie zijn de medewerkers in de toekomst hopelijk beter op de hoogte van de mogelijkheden, wat dan weer goed is voor hun duurzame inzetbaarheid. Ook zullen leidinggevenden en medewerkers van elkaar weten waar ze staan. “Dat kan bij bijvoorbeeld nieuw ouderschap essentieel zijn,” legt Sam uit. “Je wilt dat iemand weer op een goede, rustige manier kan beginnen. De medewerker moet niet gelijk overladen worden met werk. Daar is afstemming voor nodig.”

Duurzame inzetbaarheid binnen de afdelingen bedrijfsvoering

Het andere grote project was duurzame inzetbaarheid binnen de afdelingen bedrijfsvoering en het nachtwerk dat daarbij komt kijken. “Dit gaat over onze collega’s die volcontinu werken en er 24/7 voor zorgen dat ons elektriciteits- en gasnet goed blijft functioneren,” legt Sam uit. Querine van Alliander: “Deze collega’s bewaken de veiligheid en betrouwbaarheid van zowel het elektriciteits- als het gasnet. Bij elektrische storingen, bijvoorbeeld in een transformatorhuisje, schakelen zij de stroom veilig uit en herstellen zij het net. Bij gasincidenten zorgen zij voor het afsluiten van leidingen. Zo voorkomen zij gevaar en zorgen zij voor een stabiele energievoorziening.”



Doordat de afdelingen niet groot zijn en ze in de nacht werken, vallen ze niet altijd op. De vitaliteitsmanagers en -consultants willen hen natuurlijk wel goed ondersteunen. “Deze mensen zijn van groot belang en brengen een offer door in de nacht te werken. Het is heel belangrijk dat zij voelen dat we hen waarderen en dat doen we onder andere door hun vitaliteit serieus te nemen”, vertelt Sam. “Doordat het een kleine afdeling is, is er minder over bekend en dat maakt het extra waardevol om de kennis van de hele sector met elkaar te delen.” De netwerkbedrijven zien het liefst zo min mogelijk nachtdiensten. Het is nu eenmaal uitdagend werk. Alleen kunnen ze simpelweg niet zonder de volcontinu bezetting: ook in de nacht kan een hoop misgaan op het net. “Deze tegenstellingen maken het lastig om de wetenschap en praktijk bij elkaar te brengen”, aldus Luuk. Adri vertelt dat Enexis ook al veel doet om deze collega’s goed te ondersteunen. “In Zwolle bijvoorbeeld, is er naast ergonomisch verantwoord meubilair ook de mogelijkheid om gezond eten klaar te maken.” Het project met het O&O fonds NWb was voor Enexis vooral interessant voor de aanstaande nieuwbouw van hun locatie in Weert. “Die willen we ook volgens de laatste inzichten en ontwikkelingen inrichten.”

Adviezen

De sector was erg benieuwd naar adviezen voor gedragsverandering. Sam, Adri, Querine en Luuk wilden hun collega’s niet als een schoolmeester vertellen wat ze moeten doen, maar hen helpen door bijvoorbeeld de werkomgeving slim in te richten. Samen met onderzoekers gingen de netwerkbedrijven met die opdracht aan de slag.

Sam zag hoe de onderzoekers zich verdiepten in het werk van de bedrijfsvoeringscentra. “Ze liepen mee tijdens verschillende diensten, ervoeren de werkomgeving en hielden interviews. Ik vond het erg fijn om te merken dat de collega’s van de bedrijfsvoering zich gezien en gehoord voelden.” De adviezen die uit het onderzoek volgden, gingen niet alleen over het werken in de nacht, maar in volle breedte over de gevolgen van het volcontinu werken. Zo hebben medewerkers van Stedin twee diensten die beginnen in de vroege ochtend, dan weer twee in de middag en daarna twee in de avond en nacht. Zij merken dus ook overdag de gevolgen van de onregelmatigheid.

Sam is blij dat het project zich heeft gericht op alle onderdelen. Van advies over gezonde voeding tot de werkomgeving en leiderschap. “Stedin is daar direct mee aan de slag gegaan,” legt hij uit. “We vinden het fijn om duurzame inzetbaarheid echt een plek in de werkomgeving te kunnen geven. Zo richten we een hoek in waarin mensen kunnen sporten, een plek met twee bedden om een powernap op te doen en zetten we banken neer. Mensen hoeven na 2.00 uur ‘s nachts niet meer continu voor hun scherm te zitten. Op deze banken kunnen ze zich terugtrekken, terwijl ze de belangrijke meldingen blijven ontvangen.”

Alle onderdelen samen

Alliander kan ook verder met de adviezen uit de twee projecten. Querine is blij dat het verdergaat dan alleen tips voor de fysieke gezondheid, goede voeding, slaap en beweging. “Alle onderdelen binnen duurzame inzetbaarheid komen samen.

Een gezond lichaam draagt bij aan een gezonde geest en andersom.”

Ze vindt het belangrijk om de adviezen bij alle collega’s onder de aandacht te brengen. “Je kunt als individuele medewerker wel een cursus volgen, maar je blijft te maken hebben met jouw team. Als daar een bepaalde sfeer hangt of leiderschapsstijl heerst die niet bijdraagt aan jouw duurzame inzetbaarheid, dan heb je daar last van.” Om die bewustwording voor elkaar te krijgen, heeft ze iedereen nodig. “We zijn voor bepaalde aanpassingen afhankelijk van andere afdelingen. Dat is niet altijd makkelijk. Facilitair heeft het bijvoorbeeld ook druk, met hun eigen plannen en doelstellingen.”

Herhaling blijft kleven

Wat een duurzaam inzetbare toekomst betreft, merkt Adri op dat mentale gezondheid een steeds belangrijker onderwerp wordt. “Mensen ervaren veel stress en daardoor begint het verzuim te stijgen.” Daarnaast wijst hij naar de communicatie met de technische medewerkers. “Die werken veel vanuit huis en lezen ook niet alles op intranet. We moeten een manier vinden om contact met hen te houden.”

Querine denkt dat het vooral een kwestie wordt van herhalen, herhalen en nog meer herhalen. “Mensen grijpen uiteindelijk toch makkelijker naar ongezonde voeding als hun energiepeil zakt. Het is ons doel om duurzame inzetbaarheid een vaste plek te geven in onze organisatie.”



Samen kom je verder

De netwerksector: een voorbeeld voor heel Nederland?

We delen binnen de netwerksector allemaal een gezamenlijke missie: duurzame energie leveren voor iedereen binnen Nederland. Ook in de toekomst. De energietransitie brengt allerlei uitdagingen met zich mee waar we allemaal mee te maken hebben. Alle personen die in dit boekje aan het woord zijn, zijn het er dan ook over eens: 'samen kom je verder'.

Zo vertelt Querine: “Je loopt allemaal tegen dezelfde problemen aan en kunt door samen te werken in meerdere organisaties onderzoek doen. 1 + 1 is hierin echt 3. Voor de kleinere organisaties was zo’n project anders misschien helemaal niet mogelijk geweest.” Adri bevestigt: “Je kunt van elkaars best practices leren.” Sam: “Je komt verder door samen te werken. Je bent niet meer afhankelijk van je eigen creatieve grenzen.” Doordat je het werk kunt verdelen, heb je als organisatie ruimte om meer van dit soort projecten op te pakken. De centrale begeleiding vanuit het O&O fonds NWb speelde ook een belangrijke rol. Sam: “Die ontlastte ons enorm, bijvoorbeeld op administratief vlak in de subsidieaanvraag. Het is een luxe om op zo’n manier aan zo’n groot programma te kunnen werken.” Ze (Querine, Luuk, Adri en Sam) zijn alle vier trots op de sector, kijkende naar deze projecten. De samenwerking smaakt naar meer, concluderen

zij. “We hebben laten zien dat samen optrekken daadwerkelijk tot betere resultaten leidt. We zijn nu al in gesprek over nieuwe projecten.”

Stacy (Inhealth) en Anthony (KPMG) zien de sector zelfs als voorloper binnen Nederland. “Het verzuim groeit in alle sectoren. Daarom is overal aandacht nodig voor duurzame inzetbaarheid, waaronder ook life events. Iedereen maakt die namelijk weleens mee, dat is niet alleen in de energiesector zo.” De bedrijven bevestigen dat: “We hebben voor de life events een vernieuwend project neergezet waar ook organisaties buiten onze sector mee aan de slag kunnen. Ik heb zo iets nog nergens anders gezien.” “Als alle werkgevers in Nederland meer focus leggen op duurzame inzetbaarheid van medewerkers, dan levert dit niet alleen veel voordelen voor de werkgever zelf op, maar ook voor de maatschappij.”

‘We zijn trots op onze mooie en belangrijke sector. We hopen dat we elkaar – en anderen – kunnen blijven inspireren!’



Kiezen & delen werd mede mogelijk gemaakt door:



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



COLOFON

Dit is een uitgave van O&O fonds Nwb, Energy Business Park 'Arnhems Buiten'.
Utrechtseweg 310, B-42, 6812 AR Arnhem en is mede mogelijk gemaakt door het
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

www.oof.nl/nwb.

Tekst Jeltje Visser en Tim van Boxtel

Fotografie Mariëlle Schiphorst, Vormbeeldig (pag. 11, 12, 16, 22 t/m 28)

Vormgeving en productie Conceptinc bv Apeldoorn

2026 © De informatie in deze uitgave is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Desondanks kan de uitgever niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele fouten of weglatingen. De inhoud is uitsluitend bedoeld voor informatieve doeleinden en vormt geen juridisch, financieel of professioneel advies. Deze uitgave is beschermd door auteursrechten. Niets uit deze uitgave mag worden gebruikt zonder bronvermelding. Geen enkel deel van dit boek mag worden gereproduceerd, opgeslagen in een gegevenssysteem of worden doorgegeven in welke vorm of op welke wijze dan ook, elektronisch, mechanisch, fotokopieën, opnamen, of anderszins, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteurs, behalve zoals toegestaan door de wet van auteursrecht.



Kiezen & delen

Wencke Eijkelkamp, programmamanager bij het O&O fonds NWb:
“Als alle werkgevers in Nederland meer focus leggen op duurzame inzetbaarheid van medewerkers, dan levert dit niet alleen veel voordelen voor de werkgever zelf op, maar ook voor de maatschappij.”

Met de projecten voor duurzame inzetbaarheid, hopen we een goede aanzet te doen. In dit boekje vertellen netwerkbedrijven en adviseurs hoe we samen kunnen zorgen voor een vitalere sector en een vitaler Nederland!

INITIATIEF VAN



Opleidings- & Ontwikkelingsfonds
Energie Netwerkbedrijven

