

CNV Nieuws

CNV Havens

In deze krant:

- “CNV Vakmensen steekt weer z'n nek uit”
- Baas en 'buiten-universiteit' komen samen
- “Een logische stap dit”

CNV HAVENS IS ONDERDEEL VAN CNV VAKMENSEN

Hunkeren naar vernieuwing in de havens

“We kunnen het niet afdwingen bij de individuele werkgevers. Maar we hopen tegelijk zéér dat het niet blijft bij een hunkering naar vernieuwing. Straks in december presenteren de tien deelnemers hun ideeën over sociale vernieuwing in hun zes bedrijven. Hanteerbaar en invoerbaar. Dan is het prachtig als die missie tien keer slaagt.”

Individueel begeleider Marieke van Essen is hoopvol gestemd over dat laatste bij de aanvang van de leergang Sociale Innovatie in Rotterdam. Deze opleiding is opgezet vanuit de vakgroep Havens binnen vakbond CNV Vakmensen. De bond zocht hiervoor samenwerking met de Erasmus Universiteit en adviesbureau A-Advies.

Volgens Marieke van Essen van A-Advies draait sociale vernieuwing in het Rotterdams havengebied vooral ook om een geheel nieuwe manier van kijken naar werk en de voorwaarden waaronder dat werk wordt verricht. Zij is stellig in haar mening dat werkgevers te porren zullen zijn voor vernieuwing, zodra zij die winst maar zien.

“Winst in arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld, en cao's die worden onderhandeld met vakbonden. Nu wordt daarover veelal onderhandeld vanuit de positie van rechten. Vakbonden/werknemers eisen hun recht; zo niet, dan wordt het staken! Dat is niet alleen een kwestie van rechten, wellicht meer nog van vechten. Terwijl de oplossing erin zit om er samen aan te werken”, aldus Van Essen.

Heel veel mogelijk

Het vernieuwende in sociale vernieuwing zit in het loslaten van oude principes en verdelingen op de werkvloer. Marieke van Essen: “Het gaat om het anders verdelen van verantwoordelijkheden in een bedrijf. Verantwoordelijkheid over de onderneming, maar ook verantwoordelijkheid over het eigen, individuele werk. Als je als werkgever in staat bent om de individuele creativiteit en inventiviteit van 'jouw'

mensen aan te boren, dan gaat er een wereld open. Er kan efficiënter worden geproduceerd, veiliger, meer to-the-point, maar vooral ook plezieriger. Mensen krijgen rechtstreeks invloed op wat ze doen 'voor de baas'. Er wordt naar ze geluisterd. Uiteraard is er een totaalvisie nodig voor een onderneming. Maar daarbinnen is er zoveel mogelijk...”

Sociale vernieuwing stelt de denkkraft van werknemers centraal in onderneming. En richt daarmee tegelijkertijd volwaardige arbeidsrelaties in. Het einddoel van werkgever en werknemer wordt daarin gelijk: een gezonde onderneming waarin prettig, efficiënt en veilig kan worden gewerkt.

Conferentie

De CNV Havens leergang sociale innovatie startte op 21 april. Cursisten uit zes bedrijven (APMTR, Vopak, ECT, Koole, Domo en Odfjell) in het Rotterdams havengebied maken zich het denken werkterrein van sociale vernieuwing eigen. Zodanig dat ze eigen projectvoorstellen inrichten. Die projectvoorstellen worden tijdens de CNV-havenconferentie op 2 december gepresenteerd. Elk van die voorstellen houdt dan een werkverbetering in binnen de onderneming van waaruit de cursisten deelnemen aan de leergang.

Winst

Marieke van Essen: “Die projectvoorstellen kunnen heel divers zijn. Ze kunnen slaan op de ruimte in de onderneming of juist de ruimte tussen verschillende bedrijven. In december gaan we het horen. En

ik ben er – nogmaals – van overtuigd dat, mits goed gebracht, er voldoende werkgevers zijn die grote interesse hebben in het profijt van sociale vernieuwing. En de winst ligt hier dan wel om de hoek, als ik het zo mag zeggen.

CNV Vakmensen, vakgroep CNV Havens heeft medewerkers uit die bedrijven uitgenodigd om deel te nemen aan de leergang. Die kennen die ondernemingen dus al als hun broekzak. Als iemand weet hoe je een bedrijf 'bedrijviger' krijgt, dan is het deze club cursisten wel.”

“Sociale vernieuwing; afdwingen kunnen we het niet”



Vernieuwingsthema's

In de leergang Sociale Innovatie komen de onderwerpen 'Vormen van zelforganisatie', 'Innovatie van onderop', 'De arbeidsrelatie', 'Duurzame verandering van arbeidsorganisaties' en 'Nieuwe arbeidsverhoudingen' voorbij. Het studiemateriaal wordt gepresenteerd door onder meer Aukje Nauta, bijzonder hoogleraar Arbeids- en Organisationspsychologie (UvA), Fietje Vaas (expert innovatiemanagement bij TNO en NCSI), Jaap Jongejan (voorzitter CNV Vakmensen) en Hans van der Steen (directeur arbeidsvoorwaardenbeleid AWWN).

Bestuurder Albert van Damme:

CNV Havens altijd vernieuwend!



Begin 2010 werd het menens voor CNV Havens. Zouden we blijven hangen in het oude denken? Hoger loon vragen, wat toeslagen verhogen of....? Of zouden we gaan vernieuwen? Richten we ons alleen op 'oudere' leden of juist ook zoeken naar wegen om 'jongere' leden aan te spreken?

Fase 1: het netwerk werd geopend, diverse informele gesprekken hielden we met kaderleden, met HR-functies, met directies en collega's van FNV-havens. Het ei was gelegd, CNV Havens zou zich gaan richten in de cao onderhandelingen op SILBP en POELB (Sociaal innovatief levensfasebewust personeelsbeleid en Persoonlijk ontwikkel- employability- en levensfase-budget). We maakten de eerste afspraken, zoals: SILBP onderzoek bij Odfjell en Koole, een gezamenlijk project bij APMTR, een persoonlijk budget bij ECT etcetera.

De vakbond in de haven die er toe doet is CNV Havens! Wij maken een kwalitatief punt voor de middellange en lange termijn! De eerste positieve stappen werden en worden gezet.

“Ik ben nu al trots op de volgende stap”

Je wilt erbij horen, je wilt meedoen. Voor mij speelt nog een belangrijke beweegreden: als je het 'oudere' kaderbestand wilt aanvullen met 'jongeren', dan zul je meer moeten bieden. Je moet dan als vakbond jongere kaderleden ook kansen geven zich te ontwikkelen. Dat doen we onder meer met deze leergang sociale innovatie.

Vervolg pagina 2: Fase 2: nieuwe, jonge, enthousiaste kaderleden



Enthousiasme op eerste lesdag

CNV steekt z'n nek opnieuw uit in Rotterdamse haven

"Ik verbaas me over het feit dat we niet flexibel kunnen zijn in de haven. Met als gevolg dat personeel niet blij is, maar het management ook niet! Da's toch te gortig? Weet je wat we wèl hadden? Verplichte flexibiliteit. Op voorstel van de directie. Werkte geweldig...."

De teleurstelling, maar bovenal de verwachtingsvolle houding van yard-planner Corina Hensen bij APMT springt er op de eerste 'lesdag' van de leergang Sociale Innovatie in de Haven wel uit. De 38-jarige Rotterdamse ("hart en nieren") heeft een zeer verantwoordelijke job op de immense containerterminal van Maersk. Zij plant en weet waar alle containers – "dozen" in Rotterdams Maasvlaktejargon – staan. Als zij fouten maakt lopen de gevolgen in de miljoenen.

Deze dag voor Pasen neemt Corina deel aan de eerste lesdag van de leergang die CNV Vakmensen samen met de Erasmus Universiteit en A-Advies organiseert. Het enthousiasme is er bij Corina: "Ik vind het fantastisch dat ik hier zit. Alleen geloof ik wel dat de veranderingen – zeker hier in de haven – in babystapjes zullen komen." Arian Jiskoot, voorraadadministrator bij Odfjell (42) en met een lang 'Rotterdams' werkverleden is ook "erg benieuwd hoe we sociale vernieuwing kunnen implementeren op de werkvloer". Hij bespeurt dezelfde hard-

nekkige weerstand tegen veranderingen in de bedrijven die hij kent. "Managers zitten meestal niet al te lang in het bedrijf en proberen steeds hun eigen wiel uit te vinden. Maar te vaak gaan ze voorbij aan de mensen die de kennis echt hebben: wij. Wij lopen al jaren in die bedrijven en doen het dagelijkse handwerk. Wij weten hoe het handiger, sneller, schoner, efficiënter, goedkoper en beter kan. Wij hebben die 'buiten-universiteit' allemaal doorlopen. Zij niet. En toch wordt die bron maar zelden aangeboden."

Respect

Aad Scholten, manager ECT-services en deze eerste lesdag gastheer, beaamt de starheid van 'de haven' volmondig. "Ik heb groot respect voor CNV Vakmensen dat ze met deze leergang dit proces van vernieuwing alsnog leven willen inblazen. Jullie steken hiermee je nek uit, en niet voor het eerst. De haven heeft het zéér nodig. Maar..., nergens ter wereld vind je een conservatiever bolwerk. Tegen jullie cursisten zeg ik dan ook: zoek je voorbeelden van sociale vernieuwing vooral buiten alles wat haven is. Want hier ligt het allesbehalve op de drempel. Juist daardoor ondersteunt ECT dit project van ganser harte. Toe maar, zet 'm op! "

vervolg pagina 1:

Fase 2: nieuwe, jonge, enthousiaste kaderleden houden zich een half jaar lang intensief bezig met sociale vernieuwing. De Erasmus Universiteit wilde mee doen, adviesbureau A-Advies wilde begeleiden en – niet onbelangrijk – zes toonaangevende bedrijven (ECT, Vopak, Odfjell, Koole, Domo en APMTR) vonden we bereid om financieel bij te dragen.

En dan moet je verder. Een uitwerking is deze CNV havenkrant. Een prachtige krant vol met de missie waarmee we bezig zijn.

Fase 3: vol trots kan ik nu ook al de volgende stap aankondigen: onze eerste CNV Havens-conferentie over Sociale Innovatie. Op vrijdag 2 december staat dit thema centraal en debatteren we met genodigden en leden kansen en mogelijkheden voor onze missie.

De resultaten van de leergang worden dan tevens gepresenteerd. Cao-afspraken worden gepromoot. Kortom, de medewerkers van de toekomst en de bedrijven staan centraal!

Samenvattend durf ik mijn conclusie wel neer te zetten: CNV Havens altijd vernieuwend!

Albert van Damme

landelijk onderhandelaar havens
CNV Vakmensen

Dit verwacht ik wel van havenmensen

"Een mooi initiatief van werknemers in de haven; om iets te gaan doen aan sociale vernieuwing. Maar eigenlijk had ik het ook wel verwacht..... De haven is toch *the place to be*.

Rotterdam is de poort van Europa en daar komt alles bij elkaar. Nederland is groot geworden door zijn ligging aan zee, door zijn zeevaart, door de logistiek van de haven. Maar ook daar is de concurrentie toe genomen. Want, ook daar geldt dat wat wij kunnen anderen inmiddels óók kunnen. Dus wij zullen altijd de beste moeten zijn.

En de beste kan je zijn door te blijven vernieuwen. Door voorop te blijven lopen. Sociale innovatie biedt dan de mogelijkheid om te zorgen dat veranderingen verbeteringen worden.

Sociale vernieuwing betekent tevens dat we niet wachten op de veranderingen van anderen. Heel goed, want dat leidt immers meestal tot verslechtingen. Dus, op naar de verbetering van de arbeidsverhoudingen en de kwaliteit van de arbeid; en dus ook de arbeidsvoorwaarden."

Jaap Jongejan

voorzitter CNV Vakmensen





Corina Hensen
Yardplanner APMT

Veranderingen komen met babystapjes.



Arjan van de Pas
Automatiseerder Vopak

Vopak doet het nog niet eens zo slecht op terrein van sociale innovatie, geloof ik.



Arie van den Oost
Lader/losser Koole Tankstorage

Ik zou willen dan het werk in alle teams even goed en in teamspirit gedaan kan worden.



Jean-Paul van Bilsen
Hr-officer Vopak

Tot hoever kan vernieuwing gaan in de Rotterdamse haven?



Arian Jiskoot
Administrator Odffjell

Wij van de werkvloer hebben de 'buiten-universiteit' doorlopen.



Voorzitter Peter Overgaauw van vakgroep Havens, Rijn- en binnenvaart:

Praktijk en 'tekenkamer' bij elkaar brengen erg zinvol

Al in 2010, tijdens de cao-onderhandeling binnen ECT, bracht onderhandelaar Albert van Damme het onderwerp ter sprake. En het kreeg ruim de aandacht; er was duidelijk een voedingsbodem. Dat blijkt! Nu is er dan deze leergang Sociale Innovatie in de haven. Met een slotconferentie op 2 december. Dus niet niks.

Als voorzitter van de vakgroep Havens, Rijn- en Binnenvaart van CNV Vakmensen ben ik blij dat werk en werkers serieus worden genomen. Wij werden als kaderleden al eerder in het bedrijf, én in de vakgroep, met slimmer werken geconfronteerd. Laten we wel wezen, er is niets nieuws onder de zon: al het oude is het nieuwe. Waarom dan toch die sociale innovatie?

Als vakgroep ambiëren we arbeidsvreugde. We zijn er niet om gewoon orders uit te voeren. We voeren graag het werk uit in goed overleg. Werkgever en werknemers als gesprekspartners op gelijke voet.

Experimenten met de tijd

We experimenteren ook al in slimmer werken. Door zelf te roosteren doorbreken we het patroon van hij (de leiding) bepaalt, wij voeren uit. Nu hebben wij gelijke inbreng. Er is overleg, Logisch is dat het even tijd nodig heeft voordat alle partijen zijn gewend aan de nieuwe mogelijkheid. Tegenwoordig is binnen gezinnen nogal wat te regelen. Maar het kan. In ploegendiensten zijn allerlei werkperiodes mogelijk. Als de urenbasis uiteindelijk maar wordt bereikt. En dat is een reële eis.

Werkplek

En dan de werkplek; als daarover goed is nagedacht dan stimuleert die werkplek het

werk. En dus ook de productiviteit! Daar zijn alle partijen bij gebaat. Plezier op je werkplek maakt dat de tijd vliegt en het product geweldig wordt. Dat heeft weer te maken met goed luisteren naar elkaar. Geef het alle kans. We zijn niet in oorlog. De praktijk van de werkvloer en de bedenksels van de 'tekenkamer' bij elkaar brengen, dat heeft zin!

Vrouwen

Ook kunnen we in de havens meer vrouwen gebruiken. Hun aanwezigheid en participatie in en op het werk geeft een veel natuurlijker werksituatie dan al dat manvolk bij elkaar. Dat telt heus niet alleen op de topfuncties, de directies en de Raden van Bestuur. Binnen het arbeidsproces van alledag is het net zo belangrijk.

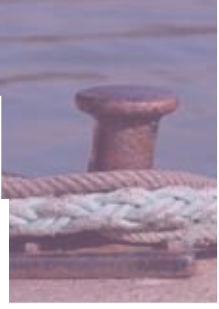
Resultaat telt

Als vakgroepvoorzitter kijk ik met grote interesse uit naar het eindresultaat van de Leergang Sociale Innovatie. De gehele vakgroep hoopt van harte dat er uit het hele proces dit jaar mooie resultaten worden geboekt die voor de werkvloer goed toepasbaar zullen blijken. Met de resultaten in de hand hopen we verder te werken aan sociale innovatie binnen de bedrijven, binnen ons werk.

Peter Overgaauw,

voorzitter vakgroep Havens, Rijn- en binnenvaart





Rechtshulp inclusief voor leden

Iedereen heeft wel eens een conflict op het werk. Voor situaties die je zelf niet kunt oplossen is er de zeer uitgebreide verzekering voor rechtshulp. Dat is een toefje op jouw lidmaatschap van CNV Vakmensen, want je betaalt er niks extra voor. De dekking is heel uitgebreid: je krijgt niet alleen juridische hulp bij problemen op het werk, maar ook bij problemen in je privé-leven. En dat is mooi meegenomen, want je betaalt voor een jaar contributie minder dan het uurtarief van een advocaat!



Wil jij ook profiteren van deze deal? Meld je aan als lid met de bon op deze pagina of via www.cnvbedrijvenbond.nl/wordlid. Ben je al lid en heb je rechtshulp nodig? Neem dan contact op met CNV Info, 030 75 11 007.

Word lid van CNV Vakmensen en profiteer zelf!

Wie zich nu aanmeldt als lid van CNV Vakmensen betaalt drie maanden lang geen contributie. Wanneer jij, als CNV Vakmensen-lid, een collega aanmeldt dan ontvang je 10 euro bedankpremie. Uiteraard betaalt jouw collega de eerste drie maanden geen contributie. Slimme actie dus. Als lid krijg je bovendien rechtshulp van de bond als je daarom verlegen zit. Vergelijk dat eens met het tarief van een advocaat....

Dus, vul de bon nu in of surf naar www.cnvvakmensen.nl en meld je aan als lid.



Moderne arbeidsvoorwaarden komen van een moderne vakbond

Vragen? Bel CNV Info: 030 75 11 007

Ben je lid van CNV Vakmensen en heb je vragen over je salaris, ziekteverlof, feestdagenwisselingen of een contractwisseling? Bel dan op werkdagen tussen 8.00 en 18.00 uur naar CNV Info: 030 75 11 007.

| AANMELDINGSBON |



Naam	Ingangsdatum lidmaatschap	
Voorletters	M/V	Rekeningnummer
Geboortedatum	Nationaliteit	Handtekening
Adres	Ondergetekende geeft toestemming om de contributie van CNV Vakmensen per <input type="checkbox"/> maand / <input type="checkbox"/> kwartaal / <input type="checkbox"/> half jaar af te schrijven van het bovengenoemde rekeningnummer. De opzegtermijn van het lidmaatschap is drie maanden. U heeft het recht om binnen de wettelijke termijn terugvordering te vragen bij uw bank.	
Postcode	* Het Cordaresnummer invullen als u in de bouw werkt.	
Woonplaats	Cordaresnummer*	
Telefoonnummer	Burgerservicenummer	
E-mailadres	Bedrijfstak	
Werkzaam bij	Werktijd per week	
Adres	Postcode/Woonplaats	
Postcode/Woonplaats	BLA1VGKHA2011	
Telefoon	Dit lid is opgegeven door	
Was u al eens lid van een bond?	Naam	
Zo ja, welke?	Adres	
In de periode van	tot	Postcode/Woonplaats
Lidmaatschapsnummer	Lidmaatschapsnummer	

Retouradres: CNV Vakmensen, antwoordnummer 4308, 3500 VE Utrecht (een postzegel is niet nodig)