

Inzichten uit de discussiebijeenkomst 'Sociale Innovatie' met de CNV Sectorraden

Thema 1: Robotisering/digitalisering

Speelt het thema?

- Duidelijk wordt dat robotisering en digitalisering in alle sectoren speelt. De mate waarin verschilt wel per sector, net als de verschijningsvorm. Speelt robotisering en digitalisering bijvoorbeeld vooral in de planning of administratie, of is het een integraal onderdeel van het gehele productie/dienstverleningsproces?
- Er worden zowel kansen, als bedreigingen gezien. De meest belangrijke kans die wordt gezien, is dat nieuwe technologie kan helpen ongezond, saai en gevaarlijk werk te verlichten en zo kan bijdragen aan het langer kunnen volhouden van werk; of – vanuit het perspectief van de werkgever – dat kostenverlaging kan plaatsvinden om beter de concurrentie met lagelonenlanden aan te kunnen en werkgelegenheid in Nederland te behouden of zelfs terug te halen ('re-shoring').
- Tegelijkertijd wordt nieuwe technologie gezien als een bedreiging voor de Nederlandse werkgelegenheid en voor de menselijke maat op de werkvloer:
 - Opvoering werktempo en werkstress
 - Uitholling vakmanschap (mens als verlengstuk van machine)
 - Uitkleden contracten (minder vaste mensen nodig, alleen nog (flex)contracten met een beperkt aantal arbeidsuren)
 - Minder sociale contacten
- Bovenstaande maakt duidelijk dat effecten niet alleen het gevolg van nieuwe technologie zijn, maar ook van keuzes door bedrijven en sectoren hoe deze nieuwe technologie in te zetten.

Belangrijkste uitdagingen

- Tijdig meenemen van personeel in deze ontwikkelingen:
 - Omscholen als werk dreigt te verdwijnen
 - Bijscholen om veranderingen in het werk aan te kunnen
 - Opscholen van medewerkers om mee te kunnen in de stijging van het gevraagde opleidingsniveau (indien mogelijk)
- Echter: blijft er nog voldoende werk over voor laaggeschoolden en kan men hier dan ook daadwerkelijk van rondkomen?
- Paradox: op korte termijn zijn er in veel sectoren nog veel handjes nodig voor banen die gaan verdwijnen. Hoe ga je hier goed mee om?

Mogelijke rol vakbond (bestuurders, OR en (kader)leden)

- Ander perspectief bepleiten: de mens als uitgangspunt nemen bij de invoering van nieuwe technologie in plaats van de techniek.
- Bepleiten van een basisinkomen.
- Aandacht voor scholing (om-, bij- en opscholing) en bijdragen aan de ontwikkeling van breed inzetbare competenties en vaardigheden om een overstap naar een ander beroep of andere sector te vergemakkelijken. In combinatie met (individueel) budget hiervoor.
- 'Werk naar werk'-begeleiding.
- Opkomen voor werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt (werkgelegenheidsgaranties afspreken, proberen banen te behouden door wegvallen van taken in te vullen met andere taken (innovatie, klantenservice, etc.) of door het creëren van nieuwe werkgelegenheid door taken uit andere banen weg te halen en samen te voegen ('job carving').
- Leergang Sociale Innovatie in alle sectoren organiseren voor leden.
- Pleiten voor eerlijke prijzen (geen race-to-the-bottom alleen op kostenbesparing).
- Samen optrekken hierin als OR, vakbonden, mensen op de werkvloer én werkgevers (misschien een volgende sessie zoals deze, maar dan met werkgevers?)
- Robots lid maken van de vakbond.

Thema 2: Vier generaties op de werkvloer

Speelt het thema?

- Hier vragen verschillende sectoren zich af of er in de praktijk een probleem is met de samenwerking tussen generaties op de werkvloer. Daarbij tekenen de deelnemers echter zelf al aan dat de jonge generatie niet aanwezig is op deze bijeenkomst en dat die hier mogelijk heel anders tegenaan kijken. Er ligt voor het CNV zelf in ieder geval ook een uitdaging om nieuwe generaties binnen te halen.
- Diverse sectoren (o.a. bouw, zorg) worstelen in ieder geval wel met nieuwe instroom.
- Een enkele groep geeft aan in de praktijk te ervaren dat er te veel nadruk wordt gelegd op jonge 'frisse' instroom, terwijl zij graag zouden willen zien dat de kwaliteiten van alle generaties zouden worden gebruikt. Ouderen staan nu vaak te veel langs de kant.
- Meer diversiteit in leeftijd wordt door de aanwezigen wél op prijs gesteld. De aanwezigen geven aan dat zij ook zeker wat van de jongere generatie kunnen leren. Het zou moeten gaan om wederzijdse kennisoverdracht.

Belangrijkste uitdagingen

- Het bieden van maatwerk in ontwikkelingsbeleid. Voor het binden en boeien van nieuwe generaties is eigenlijk hetzelfde nodig als voor andere generaties. Luisteren naar wat een medewerker zelf wil en daar goed op inspelen.
- Het bieden van voldoende toekomstperspectief. Verslechterende arbeidsvoorwaarden (kortlopende arbeidscontracten, beperkte arbeidsuren, etc.) voor nieuwe instroom (veelal jongeren) maakt werken in bepaalde organisaties en sectoren onaantrekkelijk.
- Het doorbreken van de tendens dat er tijdens slechte economische tijden niet wordt geïnvesteerd in opleiden van nieuwe instroom door bedrijven, terwijl men wist dat er grote tekorten zouden ontstaan.

- In diverse sectoren is de natuurlijke instroom doorbroken, doordat er geen vakopleiding meer voor bestaat.
- Verbinden van generaties. Verschillen mogen of moeten zelfs blijven bestaan. Generaties hoeven zich niet helemaal aan elkaar aan te gaan passen. Het is vooral belangrijk goed naar elkaar te luisteren en de goede dingen eruit te pikken.
- CNV zou ook zelf meer dienen te verjongen: oudere leden bepalen het nu voor jongeren. Er wordt hierbij meteen opgemerkt dat dit een hele uitdaging zal zijn, omdat de jonge generatie individualistischer is en minder gericht op solidariteit.

Mogelijke rol vakbond (bestuurders, OR en (kader)leden)

- Agenderen van het thema bij OR, medezeggenschap, werkgever.
- Bepalen van meer toekomstperspectief/betere arbeidsomstandigheden voor jongeren.
- Streven naar meer BBL-/stageplaatsen.
- Stimuleren van diversiteit voor het kunnen aanboren van een grotere vijver aan (jonge) nieuwe instroom.
- Mentorschap stimuleren of duobanen om generaties te verbinden. Dat kost vaak tijd en vraagt flexibiliteit. CNV zou hiervoor in cao's ruimte kunnen creëren.
- Meer zelfsturing stimuleren, zodat alle medewerkers meer kans hebben zich te ontwikkelen en van elkaar te leren.
- Mogelijkheden om stage te lopen op andere afdelingen. Is ook voor andere generaties interessant.
- Voor meer diversiteit in leeftijd bij CNV zelf zou het interessant kunnen zijn om de redenen te onderzoeken achter het gebrek aan interesse bij jongeren om lid te worden van een vakbond. Daarnaast zou kunnen worden geleerd van de ervaringen van (politieke) organisaties die de laatste tijd snel heel groot zijn geworden. Pak uit deze input bruikbare punten voor een goede aanpak en gebruik de kanalen die jongeren van nu gebruiken.
- Meer ruimte voor flexibiliteit in werk (parttime werken).

Thema 3: Werkstress en burn out

Speelt het thema?

- Dit thema speelt duidelijk in alle sectoren.
- Oorzaken liggen in de relatiesfeer (pestende leidinggevenden, kliekjes-cultuur), manier van aansturing (oude manier van leidinggeven, registratiedruk en controlezucht), organisatie-cultuur ('u vraagt, wij draaien', druk op kosten door bijvoorbeeld aanbestedingen), organisatie van werk (onderbezetting, tijdsdruk, mens als machine, steeds meer taken, steeds meer verantwoordelijkheden, geen inspraak), toekomstonzekerheid (dreigend baanverlies), competenties (onderbenutting of overbenutting) en in de privésfeer (geen rekening houden met de privésituatie door werkgever, mantelzorg, etc.).
- Werkdruk is dubbelslecht voor de gezondheid. Het kan niet alleen leiden tot werkstress en gezondheidsklachten als gevolg daarvan, maar ook tot onveilig werken.

Belangrijkste uitdagingen

- In veel bedrijven en sectoren richt de aandacht zich bij werkstress en burn out alleen op persoonlijk niveau. Er wordt niet gekeken naar organisatiefactoren die van invloed zijn.
- Hoe blijven bedrijfsartsen onafhankelijk?
- Meer regelmogelijkheden creëren voor medewerkers (autonomie, invloed op roosters, etc.).

Mogelijke rol vakbond (bestuurders, OR en (kader)leden)

- Creëren van plekken waar mensen preventief hun verhaal kwijt kunnen (bedrijfsarts, CNV-vrijwilligersspreekuur, een soort CNV Geldzorg, maar dan voor werkdruk en privéproblemen).
- Zorgen voor meer kaderleden die dit in een bedrijf aan de orde kunnen stellen.
- Stimuleren van naleving van regels in cao en bedrijf (nakoming eisen WOR, mogelijkheden om ADV- en vakantierechten ook daadwerkelijk te kunnen opnemen).
- Stimuleren van meer lucht/ruimte voor werknemers in de cao.
- Cursussen omgaan met stress/zelfredzaamheid voor leden.
- Informatie/cursussen omgaan met werkdruk op sociaal innovatieve wijze voor werkgevers.
- Zelfroosteren stimuleren.
- Structurele oplossingen bepleiten voor opvang ziekteverlof en/of toeslag voor de medewerkers die het opvangen.
- Bepleiten van de factor mens naast belangen van aandeelhouders/opdrachtgevers (denk aan aanbestedingen die zich alleen concentreren op prijs) bij werkgevers en politiek.