

Terugblik op 30 verschillende sessies

CNV Vakmensen, Deltalinqs en het Havenbedrijf Rotterdam zijn in juni 2018 gestart met het project Rotterdams Initiatief Sociale Innovatie (RISI). Met hulp van een subsidie vanuit de rijksoverheid is een project uitgerold gericht op het Haven Industrieel Complex Rotterdam (HIC) met als doel om te komen tot samenwerking en modernisering op het gebied van de factor arbeid. Centraal in het project stond het begrip sociale innovatie. Gedurende de looptijd van het project hebben we ruim dertig bijeenkomsten georganiseerd en zijn er diverse onderzoeken uitgevoerd. In deze rapportage willen we u graag informeren over de georganiseerde bijeenkomsten en wat we daar geleerd van hebben. Voor wat betreft onderzoeken verwijzen we u graag naar het RISI archief dat u op deze website aantreft.

Voordat we ingaan op de activiteiten die we het afgelopen jaar hebben uitgevoerd, is het goed om nog even de context te schetsen waarbinnen we het project RISI hebben uitgevoerd. De technologische ontwikkelingen lijken elkaar in een steeds sneller tempo op te volgen. Begrippen als digitalisering en robotisering behoren bijna tot ons dagelijks spraakgebruik. De vraag die daarbij gesteld moet worden is wat al deze ontwikkeling betekenen voor zaken als de manier waarop we werken, de wijze van aansturing, de kennis en kunde die we nodig hebben of de manier waarop we binnen een organisatie met elkaar omgaan. Kortom, wat betekenen technologische innovaties voor de factor arbeid (of wellicht beter, de mens!). Dit vraagstuk is van groot belang. Uit onderzoek blijkt namelijk dat succes 'slecht' voor 25% wordt bepaald door technologie en maar liefst voor 75% door de mens. Reden te meer om dus focus te leggen op sociale innovatie.

Het afgelopen jaar zijn we in ruim 30 bijeenkomsten met medewerkers van een groot aantal bedrijven het gesprek aan gegaan over thema's en ontwikkelingen die spelen. Een kleine greep uit de onderwerpen: Hoe zorgen we er voor dat meer jongeren de weg naar de haven weten te vinden? Hoe kijken werkgevers en werknemers aan tegen duurzame inzetbaarheid? Wat is een aantrekkelijk werkklimaat voor vrouwen in de Rotterdamse haven? Hoe zorgen we ervoor dat de opgebouwde kennis niet verdwijnt als collega's met pensioen gaan? Hoe kunnen we meer van elkaar leren binnen de Rotterdamse havens? Wat betekenen ontwikkelingen als digitalisering en Robotisering voor de factor arbeid? Hoe kijken jongeren aan tegen de consequenties van de energietransitie in relatie tot het werk?

Deze bijeenkomsten hebben veel informatie, inzicht en bovenal suggesties opgeleverd die gebruikt kunnen worden om goed in te kunnen spelen op technologische innovaties of veranderingen op de arbeidsmarkt. Omdat de bijeenkomsten veelal binnen één bedrijf plaatsvonden, voert het voor deze eindrapportage te ver om alle resultaten hier weer te geven. Wel willen we graag een aantal algemene conclusies met u delen.

1. Geconcludeerd kan worden dat de veranderingen die het HIC de komende jaren te wachten staan, als een rode draad door veel bijeenkomsten heeft gelopen. De veranderingen op de arbeidsmarkt, de demografische opbouw van de huidige arbeidspopulatie en niet in de laatste plaats de te verwachte technologische ontwikkelingen maken het noodzakelijk dat bedrijven en werknemers zich hier op moeten voorbereiden. Duidelijk is geworden dat de 'inwoners' van het HIC zich dit terdege realiseren. Niet voor niets heeft het thema ontwikkeling bij veel sessies een zeer vooraanstaande plaats in genomen.

Van wellicht groter belang is de constatering dat de deelnemers van de sessies zich realiseren dat enkel door gezamenlijk optrekken (werkgevers en werknemers) passend kan worden ingespeeld op de toekomstige ontwikkelingen. Er is niet één gouden sleutel die de opening biedt voor de oplossing, per bedrijfssituatie zal samen op zoek moeten worden gegaan

2. Ten aanzien van de uitdagingen die ons te wachten staan op de arbeidsmarkt kan het volgende worden geconcludeerd. RISI heeft deze problematiek via twee routes in kaart gebracht. Enerzijds is het vizier gericht op specifieke doelgroepen. In een aantal sessies is het gesprek aangegaan met jongeren en vrouwen. Hoe zorgen we er voor dat het HIC ook voor hen een aantrekkelijk plek wordt om te gaan werken. Een set met concrete aanbevelingen was de uitkomst. De andere lijn heeft zich meer gericht op de huidige 'bewoners' van het HIC. Hoe kun je er voor zorgen dat deze 'bewoners' mee kunnen in de gaande en komende ontwikkelingen. Inzet op scholing, ontdekken van talenten en goed kijken naar loopbaanstappen (strategische personeelsplanning) vormen hierbij belangrijke instrumenten.

3. De term sociale innovatie wekt in eerste instantie niet veel spontane weerklank. Uit gesprekken na afloop van de sessies is echter wel duidelijk geworden dat het gedachtengoed achter sociale innovatie – en de concrete voorbeelden van projecten- veel waardering oproept. Het aantal ambassadeurs van sociale innovatie is middels dit project dan ook verveelvoudigd.

4. RISI is er succesvol in geslaagd om aandacht te vestigen binnen één van de motoren achter de samenwerking binnen het HIC; het Rotterdamse LeerWerk Akkoord. Daarnaast kan als positief feit worden neergelegd dat RISI in de uitvoering van het project succesvol heeft samengewerkt met diverse partners (Jong Havenvereniging, de ledenstructuren van CNV Vakmensen, Deltalinqs en het Havenbedrijf Rotterdam).

Tot slot

Tijdens de uitvoering van het project is steeds duidelijker geworden dat het 'simpele' gegeven dat werkgevers en werknemers samen aan problemen en oplossingen hebben gewerkt, wellicht wel de grootste verdienste is van het RISI project. Binnen de arbeidsverhoudingen zijn we gewend om vanuit tegenstellingen met elkaar in gesprek te treden. Natuurlijk zijn er genoeg onderwerpen waarbij er sprake kan zijn van een belangentegenstelling, dat is en blijft het domein van bonden en de werkgever. Maar er zijn ook veel onderwerpen waarbij er geen of nauwelijks sprake is van een belangenconflict. Denk bijvoorbeeld aan vraagstukken over de autonomie (tijd, plek) van de werknemer, de wens en noodzaak voor brede inzetbaarheid of het bieden van een aantrekkelijke werkomgeving. Dit soort zaken kan enkel worden opgepakt door een gezamenlijke inspanning van werkgevers en werknemers.

Ad. Impuls kennisniveau m.b.t. sociale innovatie.

Deze doelstelling is ruim gehaald. In de sessies is ruim stilgestaan over wat sociale innovatie is, maar meer nog, wat je er mee kunt winnen. We zijn er in geslaagd om het begrip inhoud en gezicht te geven. Maar tegelijkertijd past hier wel een kritische noot. Met één bijeenkomst ben je er natuurlijk niet, werkgevers en werknemers zullen zelf aan de slag moeten gaan. Enkel dan zal het eerste zetje leiden tot een beweging.

Aanbevelingen

- Het begrip sociale innovatie roept in eerste instantie weinig weerklank op. Het vraagstuk een leven lang leren valt bij de meeste mensen meteen in het goede vakje, de term sociale innovatie een stuk minder. De aanbeveling is dan ook om mogelijke vervolgactiviteiten uit te voeren onder zo concreet mogelijke titels. Dit roept veel meer weerklank op en maakt duidelijk waar het over gaat.
- Tijdens de uitvoering van het project is steeds duidelijker geworden dat het 'simpele' gegeven dat werkgevers en werknemers samen aan problemen en oplossingen hebben gewerkt, wellicht wel de grootste verdienste is van het RISI project. De arbeidsverhoudingen in het HIC kunnen over het algemeen gekarakteriseerd worden als conservatief. We zijn gewend om vanuit tegenstellingen met elkaar in gesprek te treden. Natuurlijk zijn er genoeg onderwerpen waarbij er sprake kan zijn van een belangentegenstelling, daar moet een mogelijke opvolger van RISI dan ook verre van blijven. Maar er liggen in het domein van arbeidsverhoudingen heel veel onderwerpen klaar waarbij er geen of nauwelijks sprake is van een belangenconflict. Denk bijvoorbeeld aan vraagstukken over de autonomie (tijd, plek) van de werknemer, de wens en noodzaak voor brede inzetbaarheid of het bieden van een aantrekkelijke werkomgeving. Dit soort zaken kan enkel worden opgepakt door een gezamenlijke inspanning van werkgevers en werknemers. Daar ligt wellicht wel de grootste uitdaging voor RISI 2.0.
- Om deze uitdaging aan te gaan is het wel van belang dat gestreefd wordt naar een bredere coalitie van partijen die RISI 2.0 naar een volgend niveau brengen. De in het kader van dit project uitgevoerde projecten leunde zwaar op de netwerken van CNV Vakmensen, Deltalings en het Havenbedrijf Rotterdam. Verbreding van de coalitie leidt er toe dat het areaal aan bedrijven en werknemers groter wordt, wat er toe bijdraagt dat het gedachtegoed van sociale innovatie eveneens breder verspreidt wordt. Verbreding van de coalitie kan ook gezicht worden in de diversiteit. In dit verband kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de wetenschap (onderzoek), onderwijs (neem jongeren mee in de wereld van sociale innovatie), brancheverenigingen en vakverenigingen.
- Een element dat in onderhavig project niet ten volle uit de verf is gekomen betreft het zoeken van aansluiting bij reeds bestaande initiatieven. Een voorbeeld waarbij de aansluiting wel prima is verlopen betreft Jong Havenvereniging. Door samen op te trekken hebben we sociale innovatie onder de aandacht kunnen brengen van een groot aantal jongeren. Binnen het HIC zijn tal van partijen en samenwerkingsverbanden actief waar het

gedachtegoed van sociale innovatie prima op aansluit. Te denken valt in dit verband bijvoorbeeld aan het onderwijs (hoe krijgen we jongeren richting de techniek?). Omdat onderhavig project een beperkte doorlooptijd heeft gehad, is het lastig om te komen tot structurele samenwerkingsverbanden. Een eenmalige gezamenlijke activiteit was veelal het hoogst bereikbare. Indien RISI 2.0 een meer structureel karakter krijgt, biedt dit kansen op meer duurzame samenwerking.

- De kracht van het doorlopen project heeft hem voor een zeer belangrijk deel gezeten in het commitment dat CNV Vakmensen, Deltalinqs en het Havenbedrijf Rotterdam naar elkaar en naar het project hebben uitgesproken. Partijen voelden zich *echt* verantwoordelijk voor het slagen van het project. Voor RISI 2.0 is dit commitment (en energie) ook noodzakelijk. De inrichting van het project reflecteert dit ook. Een zeer betrokken stuurgroep waar de dragende partijen in vertegenwoordigd waren, een projectmanager en projectuitvoerders. Geen institutie, maar een wendbare organisatie die snel kan inspelen op ontwikkelingen en kansen. Voor RISI 2.0 is een zelfde energie noodzakelijk. Sociale innovatie is ook een beetje missiewerk. De aanbeveling is dan ook om RISI 2.0 zo in te richten dat er niet een nieuw instituut ontstaat, maar wel een projectorganisatie die gedreven wordt door enthousiasme, innovatie en wendbaarheid.

- **Bijlage 1. Deelnemersaantallen**

Fase 1

Maatregel 1 Ronde tafelbijeenkomsten gericht op werkgevers.			
	Activiteit	Datum	Deelnemers
1	Kick off	07-06-18	16
2	Ledenbijeenkomst Deltalinqs	26-06-18	10
3	Werkgevers en duurzame inzetbaarheid	04-09-18	4
4	Werknemers en werkgevers duurzame inzetbaarheid	11-09-18	19
5	RISI en het initiatief Rotterdam werkt	12-09-18	20
Maatregel 2 Themabijeenkomsten gericht op werknemers			
6	Bijeenkomst werknemers	24-05-18	7
7	Bijeenkomst werknemers	24-05-18	8
8	Bijeenkomst werknemers	18-06-18	2
9	Bijeenkomst werknemers	18-06-18	6
10	Bijeenkomst werknemers inzake duurzame inzetbaarheid	06-09-18	15
11	Bijeenkomst werkgevers en werknemers - aantrekkelijk werkklimaat voor jongeren in het HIC	15-10-18	10
12	Bijeenkomst werkgevers en werknemers - hoe kunnen we kennis overdragen?	23-10-18	0

Fase 2

Begeleidingssessie			
	Activiteit	Datum	Deelnemers
13	Sociale Innovatie in de politieke context	08-01-19	10
14	Sociale innovatie en jongeren	28-11-18	10
15	HR HbR thema middag	29-11-18	30
16	Sociale innovatie op een internationaal toneel	29-01-19	20
17	Aantrekkelijk werkklimaat voor jongeren - recruiters	11-03-19	Renée
18	Jong Havenvereniging	28-03-19	70
19	Sociale Innovatie & Energietransitie	14-05-19	Henk
20	Vrouwen in de haven werkt	04-06-19	40
Kennissessie			
21	Deltalinqs HR interactieve sessie	29-11-18	70
22	Vopak	06-02-19	8
23	Sectorraden CNV	26-02-19	111
24	ECT	25-03-19	13
25	EMO	16-04-19	9
26	Leergang havens 2.0	14-05-19	8
27	Hogeschool Rotterdam	29-05-19	11
28	The Battle	18-06-19	56
29	APM (TR+MVII)	26-06-19	5
Bedrijvessessie			
30	AMPT-R	26-03-19	12
31	APMTR-R	01-04-19	19
32	EMO	16-04-19	10
33	Ondernemingsraad HbR	17-04-19	12
34	Lucite	19-06-19	4