



Arno Reijgersberg, CNV Connectief:

“Waar werk verdwijnt,
komt nieuw werk.”

Sinds oktober van vorig jaar is de nieuwe cao voor Productie- en leveringsbedrijven van kracht. Daarin is ook een visie op duurzame inzetbaarheid geformuleerd. CNV-onderhandelaar Arno Reijgersberg benadrukt graag de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers als het gaat om het aantrekkelijk houden van de sector.

Volop kansen en mogelijkheden

Arno Reijgersberg is al meer dan 10 jaar onderhandelaar arbeidsvoorwaarden bij vakbond CNV Connectief. Daarnaast is hij ook lid van het bestuur van O&O fonds PLb. Hij kent de sector door en door en ziet volop kansen en mogelijkheden om echt werk te maken van duurzame inzetbaarheid in de energiesector. “Bij duurzame inzetbaarheid gaat het om fysieke en mentale weerbaarheid, werkvermogen en employability. Beter gezegd: zorg ervoor dat je werknemers lekker in hun vel zitten, hun werk leuk vinden en aankunnen, uitgedaagd worden en flexibel blijven, nu en in de toekomst. Zeker in de energiesector is dat van levensbelang. Mede door de energietransitie gaan de veranderingen enorm snel. Niet alleen als bedrijf moet je mee veranderen, je werknemers moeten dat natuurlijk ook. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid. Er zullen de komende jaren duizenden functies voorgoed verdwijnen. Maar waar werk verdwijnt, komt ook weer nieuw werk. Juist dáár moeten werkgevers én werknemers zich veel meer bewust van worden. Dat is waar duurzame inzetbaarheid in de energiesector over gaat!”

Koud saneren is onnodig kostbaar

“Een concreet voorbeeld? Met de komst van de slimme energiemeter kwam het vak van meteropnemer op de tocht te staan. Dat zag je ruim vantevoren aankomen. Dan kun je kiezen voor een sociaal plan en die medewerkers die overtalig worden allemaal ontslaan, of je zorgt er al eerder voor dat je die medewerkers voor je bedrijf behoudt. Door ze tijdig om of bij te scholen of te begeleiden naar ander werk binnen of buiten de sector. Nog te vaak wordt er gekozen voor koud saneren en dat kost een bedrijf enorm veel geld. Geld dat je beter had kunnen besteden aan het duurzaam inzetbaar houden van je mensen. Dat is uiteraard ook beter voor je medewerkers voor wie een ontslag zeer ingrijpend is. Juist in deze snel veranderende tijden moet je een toekomstvisie hebben. Dat is waar we ook in de cao-afspraken over hebben gemaakt en waar we hulp bij bieden.”

Er ontbreekt een gedeelde aanpak

“Bedrijven doen al heel veel op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Laat daar geen misverstand over bestaan. Maar iedereen doet het op zijn eigen manier. De een biedt cursussen en trainingen aan, de ander zit meer op fitheid en gezondheid. Een gedeelde aanpak ontbreekt, terwijl we die in de cao juist hebben geformuleerd. Daar komen ook de WENB en het O&O fonds PLb om de hoek kijken. We stellen geld en tools zoals Tiptrack beschikbaar. Maar op dit moment zijn er maar twee bedrijven die er gebruik van maken. Ik vraag me af of de andere bedrijven in de sector zich beseffen dat zij dat in feite financieren. Terwijl ze er ook zelf gebruik van kunnen maken. Begrijp me goed, alle bedrijven zijn doordrongen van het belang van duurzame inzetbaarheid, maar ze doen nog te veel op eigen houtje. Al met al hebben we in de cao gewoon de afspraak gemaakt om Tiptrack te gaan gebruiken, daar hebben alle deelnemende bedrijven hun handtekening onder gezet. Zoals we verwachten dat werknemers zich aan de cao houden, zo moeten werkgevers zich daar uiteraard ook aan houden. Wij als sector hebben immers een gezamenlijk belang.”

Van Firma Vangnet naar Firma Springplank

“Niet alleen de werkgever moet bezig zijn met duurzame inzetbaarheid, ook werknemers hebben hun verantwoordelijkheden. Vroeger stapte je naar de vakbond als je baan op de tocht kwam te staan of als je niet lekker meer functioneerde. Maar ook wij zijn inmiddels veranderd en met onze tijd meegegaan. We zijn niet langer de Firma Vangnet die alles voor je regelt, maar de Firma Springplank. We willen werknemers bewust maken van wat ze zelf kunnen doen om duurzaam inzetbaar te blijven. Denk mee, praat mee en beslis mee als het gaat over je carrière, je contract en je arbeidsvoorwaarden. En blij vooral flexibel. Dat betekent mee veranderen en werk maken van je eigen toekomst. Waar we als bond vroeger vooral pamperden, zeggen we nu: zorg dat je zelfredzaam bent.”