

## Verbindingen leggen tussen or-platforms bij nutsbedrijven

# Publieke werken

*Voor de or-platforms in de nutsvoorzieningen gas, water en licht is het zoeken naar samenwerking een baanbrekende stap. Maatschappelijk is er wel alle reden toe. De vraag in hoeverre een gezamenlijke strategie van de medezeggenschap mogelijk en nodig is, lag onlangs voor op een drukbezochte netwerkdag in*

*Soestduinen.*

Door Loek Kusiak

de or van waterbedrijf Groningen. 'Ervaren krachten gaan de komende tien jaar in drommen de deur uit. Aan publieke taken gerelateerde organisaties die moeten bezuinigen, moeten zich daarop voorbereiden. Zeer lastig, maar minder lastig met visie en inbreng van de medezeggenschap.'

### Boventaligheid of uitholling

'Het marktgericht denken', constateert or-voorzitter Wouter Camfferman van Enexis, 'is ook in de publieke taken doorgesijpeld, met kostenreducties, efficiencylagen, uitbesteding van werk, het aanboren van nieuwe doelgroepen en schaalvergroting door fusies. De medezeggenschap moet met een andere bril naar het eigen bedrijf en de sector kijken dan men voorheen gewend was. Wat een ander doet, is ook van invloed op jou. Je bent toch meer elkaars concurrent geworden. Werknemers bij kleine netwerkbedrijven vinden het vervelend om door grotere jongens te worden overgenomen. Ze vrezen boventaligheid of uitholling van hun vaak brede functie. Een or-platform is dan de noodzakelijke spil om informatie te delen, om de verbondenheid onderling te waarborgen en te voorkomen dat or's worden uitgespeeld of teveel het eigen belang najagen. Een andere ontwikkeling die we kritisch moeten volgen is de toenemende inzet van zzp'ers in sectoren als de onze, want dat kan gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden van het vaste personeel.'

Concurrentie van puur marktgerichte ondernemingen die technisch personeel zelf opleiden of elders weggapen met goudgerande loon- en arbeidsvoorwaarden is ook zo'n punt dat de or-platforms zien als serieuze bedreiging voor het eigen wervingspotentieel. Anderzijds werkte concurrentie ook als een impuls, getuige het initiatief van Enexis om eigen, op jongeren gerichte opleidingen in Emmen en Eindhoven te starten. En Enexis is niet de enige. 'Voor operationele taken, zoals graven, aanlegwerk, storingen opheffen en dienstverlening', zegt or-lid Harrie Janssen van netwerkbedrijf Joulz, 'zijn veel mensen nodig. Volgens ons bedrijf biedt een eigen bedrijfsschool uitkomst. Hbo'ers zijn er genoeg, maar de mismatch zit in het gebrek aan mbo'ers.'

- **Vergelijkbare problematiek**
- **Marktgericht denken**
- **Imago oppoetsen**

**E**en heel legioen werknemers gaat binnen enkele jaren met pensioen. Maar in de werving van nieuw technisch personeel lopen we achter. De oude LTS bestaat niet meer. Technisch vakmanschap wordt ondergewaardeerd, terwijl we die jonge mensen ontzettend hard nodig hebben. Hier ligt een urgent thema waarop we kunnen samenwerken.' In deze oproep van Alet Brinkman, voorzitter van het or-platform van netwerkbedrijven, kunnen de or-leden van de platforms voor medezeggenschap in de drinkwaterbranche en bij de waterschappen zich volledig herkennen. 'Ook wij komen technisch specialisten als werktuigbouwkundigen en hydrologen tekort en tegelijk zitten we allemaal te vissen in dezelfde vijver. Waarom niet het idee voor een *pool* uitwerken, zodat we over en weer elkaars specialisten kunnen inlenen als dat zo uitkomt?' oppert Ernst Messink, or-voorzitter van Waterschap Hunze en Aa's, en tweede voorzitter van het or-platform in zijn sector. De drie or-platforms kwamen medio mei bijeen in Soestduinen, op een monumentale productielocatie van drinkwaterbedrijf Vitens die nu als conferentieoord

dienst doet, om onder gespreksleiding van twee trainers van Odyssee 'verbinding te zoeken', ofwel elkaars problemen in beeld te brengen en na te gaan wat er gezamenlijk aan te doen valt. Kennismaking, dialoog, aan elkaar 'ruiken' in een plenaire bijeenkomst en afzonderlijke gespreksgroepjes: het voelde aanvankelijk nieuw en wat onwennig, maar de ongeveer honderd or-leden uit alle windstreken van het land plooiden snel en zagen wel het nut van de bijeenkomst in.

### **'Het grote publiek kent ons alleen van de factuur die in de brievenbus valt'**

Gemeenschappelijkheid is er altijd al geweest vanwege de publieke taken die de drie sectoren verrichten: levering van schoon drinkwater, controle van de waterhuishouding en beveiliging tegen overstromingen, distributie van gas en elektriciteit via leidingen en kabels. Arbeidsvoorwaarden in de drie sectoren (pensioenen en regelingen voor opvoerbaarheid, onregelmatig werken en ouderenverlof) vertonen overeenkomsten gezien de oorsprong als overheidsbedrijf en de ambtenarenstatus van de werknemers. 'Maar tijden veranderen en de gevolgen van vergrijzing op de werkvloer laten zich raden', zegt Menno Samplonius van



Foto: Loek Kruisak

Het is voor nutsbedrijven moeilijk om aan personeel te komen. Een bedrijfschool biedt wellicht uitkomst.

Hans Teunisse, or-voorzitter bij Vitens en vice-voorzitter van het or-platform in drinkwatersector, stelt: 'Eigen schooltjes zijn goed, maar we moeten ook nadrukkelijker een poot aan de grond krijgen bij de reguliere opleidingen en beter vertellen wat het inhoudt om voor een drinkwaterbedrijf of kabelbedrijf te werken.' Het is dus ook kwestie van imago oppoetsen, daar zijn de or-platforms het wel over eens. 'Dat imago is nu stoffig', zegt Ernst Messink. De watersector heeft vooral aansluitingen, geen klanten. Messink: 'Het grote publiek kent ons alleen van de factuur die in de brievenbus valt. Wat wij als waterschap feitelijk doen, weet bijna niemand. Die onzichtbaarheid is misschien niet heel erg, want kennelijk doen wij ons werk goed. Maar personele doorstroming is er veel te weinig. Mensen zitten 20, 25 jaar op dezelfde plek. Reden temeer voor onze afdeling personeelszaken om schoolverlaters met havo- of vwo-diploma te benaderen voor een studiebeurs en een mogelijke baan bij het waterschap.'

## **'Een or die zelf initiatieven ontplooit kweekt vertrouwen'**

stimuleren en het voortouw te nemen in maatregelen om oudere werknemers tot aan hun pensioen nieuwe uitdagingen te bieden. 'Dit zijn bij uitstek terreinen waarmee de werkgever zijn aantrekkelijkheid kan vergroten en de medezeggenschap zijn invloed kan laten gelden', vindt Dorette Koster, or-voorzitter van waterlaboratorium Aquon, een nog jonge organisatie met een nog jonge or. 'Duurzame inzetbaarheid, ofwel hoe houd je mensen

tot aan hun 67ste vitaal, is een thema dat binnen de or en onze organisatie sterk speelt. Oudere werknemers kun je bijvoorbeeld een coachende rol geven. Onze werknemers werken

onder bruggen en langs oevers. Vaak zwaar werk. Alles moet sneller, maar met minder mensen. De ongemakken en risico's van functies worden nu met nulmetingen in beeld gebracht. Ook hebben we een beroep gedaan op gelden voor scholing en opleiding uit het A+O-fonds. Het zou waardevol zijn als onze or ideeën en ervaringen kan spiegelen aan die van andere or-platforms.'

Flexibele werktijden en invloed daarop kunnen de aantrekkingskracht van technische functies vergroten, stelt or-lid Jenny Haesen

van Waterleiding Maatschappij Limburg (WML). 'Op voorstel van de or zijn er brainstormsessies gehouden met monteurs. De uitkomst is meer regelvrijheid van werknemers. En betrek werknemers ook bij maatregelen, zoals de aanschaf van extra graafmachines, die de werkdruk verlagen en het werkproces toch versnellen. Een or die veel de werkvloer opgaat en zelf initiatieven ontplooit kweekt vertrouwen.'

Or-voorzitter Camfferman van Enexis: 'Het initiatiefrecht is het belangrijkste recht van de or, want daar kun je eigen ideeën mee ontwikkelen en verschrikkelijk veel invloed mee hebben. Or's beseffen dat nog te weinig.'

### **Grijs gebied**

Een ander punt dat op de netwerkdag in Soestduinen aan de orde kwam is de relatie tussen vakbonden en ondernemingsraden. Bij cao's, zo is de klacht van verschillende or-leden, wordt de medezeggenschap 'nogal eens buitenspel' gezet. Maar anderzijds mist de medezeggenschap ook de tijd en de expertise om zelf 'stevig op de trom te slaan'. Hans Teunisse, or-platform drinkwaterbedrijven: 'Wij hebben een brief gestuurd naar onze vakbondsonderhandelaars waarin we onze teleurstelling uitspreken over het feit dat het ontzettend lang heeft geduurd voordat er een éénjarige cao tot stand is gekomen. Onmiddellijk daarna moet het overleg over weer een nieuwe cao beginnen. Daar hebben we wel last van. Er is een grijs gebied, waardoor het voor de achterban ook niet duidelijk is wie er nu onderhandelt: or of vakbond. Het or-platform gaat, en dat is wel een unicum, over dat moeizame cao-traject het gesprek aan met werkgevers in de drinkwatersector en met vakbonden. Want het moet voortaan echt anders.'

CNV-bestuurder Publieke Zaak Rick Vergunst: 'Een or-platform als mede-onderhandelaar in cao-zaken vind ik op dit moment wel wat ver gaan. Maar als klankbord vervullen ze een onmisbare rol. Het intensiveren van de samenwerking tussen or-platforms is sowieso nuttig. Als de politiek belangrijke besluiten wil nemen, zoals de integratie van water-taken, dan kunnen de or-platforms voor commentaar zorgen.' Dat de ontmoeting van de or-platforms in Soestduinen niet tot een eenmalige gebeurtenis beperkt blijft en binnen een jaar een vervolg zal krijgen, lijdt in elk geval geen twijfel.

