



■ Rick van de Weg

CNV Vakmensen voorzitter Jaap Jongejan pleit voor de menselijke maat

# Een vakbond is om mensen aan het werk te houden

**“Werken is een essentieel deel van het leven. Het zorgt niet alleen voor inkomen voor nu en later, maar ook voor ontwikkeling en sociale contacten. Het is zó belangrijk dat je aan het werk bent”, steekt Jaap Jongejan van wal. “Duurzame inzetbaarheid betekent in mijn definitie dan ook dat iedereen altijd mee kan doen. Ik zie het als onze verantwoordelijkheid als vakbond om bij te dragen aan omstandigheden waarin dat kan én om mensen erop te wijzen dat ze zelf ook een verantwoordelijkheid hebben om mee te blijven doen.”**

### Bakens verzetten

Volgens Jongejan moeten we naar een tijd waarin mensen van werk naar werk geholpen worden. "Nu zadelen we de samenleving met de financiële problemen op als we van medewerkers af willen. Want dat is wat er de facto gebeurt als bedrijven hun mensen de WW en WIA in kieperen." Dat die nieuwe tijd een haalbare optie is, staat voor de gedreven voorzitter van CNV Vakmensen als een paal boven water. "Het kan! Kijk naar ons experiment in de gemeente Hardenberg. Hieraan doen zo'n veertig werkgevers mee die samen zesduizend mensen in dienst hebben. De eerste acht, overigens oudere, medewerkers zijn zonder ontslag en WW elders geplaatst. Het is nog maar pril, maar voorzichtig zie je dat werknemers en werkgevers hun bakens verzetten. En niet alleen via ons. Wat ik bijvoorbeeld een erg mooi initiatief vind, is dat USG Restart en Albert Heijn een afspraak hebben gemaakt dat elk AH-filiaal voortaan minstens één Wajonger (redactie: wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten) aan de slag houdt."

### Imagine...

Een wereld zonder ontslag en WW klinkt als een regel uit het utopische *Imagine* van John Lennon. "Tsja, het is niet iets dat je van vandaag op morgen geregeld hebt. Het vereist een omslag in denken, waar wij als vakbond onze bijdrage aan moeten leveren. Sterker nog, daar zijn we al volop mee bezig. Mensen aan het werk houden is onze belangrijkste rol. Daarom zetten we bijvoorbeeld loopbaancoaches in. We zien ook dat bij uitval in veel gevallen pestgedrag een rol speelt, dus openen we een 'pestloket'. Maar wellicht ons belangrijkste middel is dat er hier geen CAO wordt afgesloten zonder dat er goede afspraken in staan over de Wajong en over opleidingen. Opleidingen zorgen voor vitaliteit van mensen. Ze bieden perspectief. Dat is enorm belangrijk, want als je geen toekomst



### Curriculum vitae van Jaap Jongejan

Jaap Jongejan (1956) volgde opleidingen op het gebied van personeelsmanagement en bedrijfskunde. Hij startte zijn werkzame leven in de horeca. In 1990 werd hij districtsbestuurder Breda bij de Industrie- en Voedingsbond om zes jaar later als Vakgroepcoördinator van CNV BedrijvenBond verantwoordelijk te worden voor de CAO Metaaltechniek. In 1999 werd hij lid van het bestuur van CNV BedrijvenBond met onder andere het totale arbeidsvoorwaardenbeleid in zijn pakket. Na het voorzitterschap van de CNV BedrijvenBond (2004-2009) volgde zijn huidige functie als voorzitter van CNV Vakmensen. Deze bond, een fusie van CNV BedrijvenBond en CNV Hout en Bouw, telt 135.000 leden, werkzaam in onder meer de industrie, voeding, vervoer en bouw.

Jongejan is naast lid van het algemeen bestuur van CNV, onder andere lid van een aantal raden van advies en medeoprichter en bestuurslid van het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI). Hij is auteur van diverse artikelen in vaktijdschriften en boeken op het brede gebied van sociale innovatie.

meer hebt, dan blijf je hangen aan vandaag. Dan gaan de hakken in het zand en stopt de vooruitgang.”

### **Dialogo met laag**

Voor de vakbondsman, die vindt dat z'n bond eigenlijk 'Mensenvak' had moeten heten - "De mens hoort voorop te staan" - zijn werken en leren één. "Je moet blijven leren, zodat je kunt blijven werken. Ik vind dat daar te weinig aandacht voor is. Gechargeerd zeg ik wel eens dat we grofweg één dag werk per week investeren om te kunnen stoppen (pensioen), maar slechts één dag werk per jaar investeren om te kunnen blijven werken. Willen we onze welvaart op peil houden en mee blijven doen in de wereldeconomie, dan zullen we echt meer moeten investeren in opleidingen. Voor hoog én laag. Met name voor die laatste categorie moet er nog veel gebeuren. Laagopgeleiden investeren zelf veel minder in hun ontwikkeling en inzetbaarheid, maar ook werkgevers laten dit vaak liggen. Bij opleidingsfunctionarissen zie ik dan vaak opgetrokken schouders: 'Hoe krijgen we laagopgeleiden in beweging?' Dan zeg ik: 'Ga in dialoog.' Leer mensen hoe ze in dialoog moeten gaan. Investeer daarin. We vergeten wel eens dat samenwerken moeite kost. HR-functionarissen moeten hun mensen leren kennen. Meer weten dan alleen hun curriculum. Wat zit erachter? Wat beweegt ze? Alleen dan kun je een band opbouwen en zorgen dat mensen via de juiste opleidingen daadwerkelijk vitaal blijven. Aan de andere kant zul je als opleidingsfunctionaris goed moeten weten waar de organisatie over vijf tot tien jaar wil staan. Opleidingen hebben alleen echt zin als je het kunt koppelen aan de visie van een bedrijf. Dan zorg je voor perspectief en wordt opleiden een investering in plaats van een kostenpost.”

### **Vitaliteitsdenken**

Volgens Jongejan behoort een band

### **Zon breekt door in Maasland**

Onder deze titel publiceerde Jaap Jongejan onlangs een artikel waarin hij zijn 'Maaslandmodel' voor de vernieuwing van de sociale zekerheid uit de doeken deed. Het is de tegenhanger van het huidige Rijnlandse model, wat volgens de CNV Vakmensen-voorzitter dringend aan vernieuwing toe is. De basis van het Maaslandmodel is dat ontslagsituaties niet meer voor hoeven te komen. De zekerheid van een uitkering staat dan ook niet voorop, maar de zekerheid van het aan het werk blijven. Naast een constante investering in opleiden, komt er een verlengde opzegtermijn van drie tot zes maanden om te zorgen dat mensen van baan naar baan kunnen overstappen. Om dit te faciliteren wil Jongejan regionale transfercentra opzetten die dit faciliteren. Mocht de opzegtermijn niet voldoende zijn dan krijgt de medewerker een contract van maximaal een jaar met het transfercentrum, waarin doorgewerkt wordt via detachering, stage of uitzending. Financiering van de transfercentra komt gedeeltelijk uit O&O-fondsen en de besparing op WW-uitkeringen.

opbouwen en vertrouwen kweken tot de kerncompetenties van HR- en opleidingsfunctionarissen. "Zij moeten zorgen – vanzelfsprekend met steun van de directie – voor een goed werkklimaat, anders hebben die opleidingsprogramma's ook geen zin. Is die basis er dan kun je ook een eerlijk gesprek aangaan over perspectief en over werk en leven. Dan kun je met zestigjarigen bijvoorbeeld ook praten over deeltijdpensioen. Het langzaam afbouwen, wellicht in combinatie met de start van vrijwilligerswerk, in plaats van de abrupte stop. En dan kun je

ook met bouwvakkers al in een vroeg stadium een open gesprek hebben over dat er een moment komt dat ze zich zullen moeten gaan omscholen naar ander werk en een ander bedrijf, vanwege de anders te zware fysieke belasting. Dan ben je dus echt bezig met vitaliteitsdenken. Als een organisatie en haar mensen daar hun eigen verantwoordelijkheid

in nemen en vruchtbare initiatieven op dat terrein ontwikkelen, dan – pas dan – vind ik dat de overheid vitaliteit moet faciliteren.” ■

*Jaap Jongejan werd geïnterviewd door Ria van 't Klooster, directeur van de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO).*



unlocking potential

[www.opp.eu.com/nl](http://www.opp.eu.com/nl)



## Aan de slag met MBTI® in 2012 Profiteer van 10% lezerskorting!

De Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI) staat wereldwijd bekend als een zeer krachtig instrument voor persoonlijke – én teamontwikkeling.

Als lezer van TvOO ontvangt u 10% korting op de MBTI Stap I kwalificatietraining

Inschrijven: [nederland@opp.eu.com](mailto:nederland@opp.eu.com) of **020-5863300**

### Data MBTI Kwalificatietraining

- |                  |                  |                    |
|------------------|------------------|--------------------|
| • 16–18 januari  | + 09–10 februari | Den Haag           |
| • 23–25 januari  | + 01–02 maart    | Halle-Zoersel (BE) |
| • 27–29 februari | + 22–23 maart    | Geldrop            |
| • 19–21 maart    | + 19–20 april    | Halle-Zoersel (BE) |
| • 26–28 maart    | + 12–13 april    | Bussum             |

© Het MBTI logo is een geregistreerd handelsmerk van de Myers-Briggs Type Indicator Trust. OPP Ltd heeft de licentie om het handelsmerk in Europa te gebruiken.