



ONWERKBAAR WERK KOST OOK GELD



april 2017

www.abvvmetaal.be

Werkbaar werk: van de kruik, het water en de barst

Laat het ons misschien eens over werkbaar werk hebben. In twee van onze bedrijven - en niet de minste, Volvo Trucks en CNH - hebben de werknemers het werk (langdurig) neergelegd om gelijklopende redenen:

- Een zeer hoge werkdruk;
- Verouderd materieel;
- Slechte interne werkcommunicatie;
- Een directie die de signalen van de vloer via de vakbonden negeert.

En dan gaat de kruik zolang te water tot ze barst. Dat is wat gebeurde. Met alle gevolgen van dien. Zo erg dat, als er een akkoord is, ook de vakbonden **alle moeite van de wereld hebben om de werknemers te overtuigen**. Omdat de arbeiders de directie niet meer vertrouwen.

Volvo en CNH zijn niet de enige. Uit de 'Werkbaarheidsmonitor' van de Stichting Innovatie & Arbeid blijkt dat in 2016 de werkbaarheids-

graad 51 % bedroeg. Daarmee is het aandeel werknemers met een werkbare job in Vlaanderen gedaald ten opzichte van 2013, toen bedroeg de werkbaarheidsgraad 54,6 %. Of anders gezegd: meer dan de helft van de Vlamingen heeft geen werkbare job. Die terugval heeft vooral te maken met werkstress. 34,2 % van de werknemers bevindt zich door psychische vermoeidheid in een problematische situatie (+ 5 % tegenover 2013). Waardoor men ook op gebied van motivatie en werkbetrokkenheid een negatieve tendens optekent.

En dat is **om verschillende redenen nefast**.

- **Jobkwaliteit** is van groot belang is om langer aan de slag te kunnen blijven. Van de werknemers 40+ met een werkbare job schat 78,7 % het haalbaar om tot het pensioen door te gaan. Hoe problematischer het werk, hoe sterker dat aandeel daalt (tot 17,7 %).
- Overbelast zijn, te weinig autonomie en een slecht sociaal klimaat op het werk zijn belangrijke aspecten van slechte werkomstandigheden. Een recente studie toonde nochtans nogmaals het belang aan van een goed sociaal klimaat voor de **gezondheid van werknemers**. Wat op zijn beurt gevolgen heeft voor de identificatie van de werknemers met hun team, hun job, hun bedrijf. En het is een oude wijsheid dat tevreden werknemers ook productieve(re) werknemers zijn.

In onze eisenbundels komt werkbaar werk aan bod. Natuurlijk maken extra verlofdagen het werk niet werkbaarder. Maar soms misschien wel draaglijker. Daarom zullen ook de patroons met alternatieven moeten komen. **Het mantra dat werkbaar werk geld kost, gaat niet langer op**. Volvo Trucks en CNH tonen aan dat onwerkbaar werk ook geld kost: van gedemotiveerde arbeiders tot het werk dat neergelegd wordt, omdat het niet meer gaat. Laat het ons dus zeker over werkbaar werk hebben. Want als het al ondraaglijk wordt in sterke bedrijven met sterke delegaties, hoe moet het dan elders zijn.

Herwig Jorissen
Voorzitter



Een recente studie toonde nogmaals het belang aan van een goed sociaal klimaat voor de gezondheid van werknemers.



Ook CNH INDUSTRIAL *legde werk neer voor* *werkbaar werk*

Werkbaar werk verhitte onlangs ook de gemoederen bij CNH Industrial in Antwerpen.

De werknemers in de afdeling logistiek staakten er van 20 tot 27 maart.

De oorzaken moeten vooral gezocht worden in de hoge werkdruk. Volgens ABVV-Metaal-hoofddelegee Steve Temmerman sleepten de problemen al meer dan een jaar aan: "Op de afdeling logistiek loopt alles in het honderd. Dringende leveringen komen niet tijdig aan, waardoor de werknemers voortdurend alles moeten rechte trekken. Het is constant vechten om alle onderdelen tijdig naar de lijn te krijgen. Er zijn ook veel ergonomische klachten en er wordt gewerkt met verouderd materiaal." Door de problemen in de logistiek ondervond de assemblage zelf ook regelmatig moeilijkheden. "Er zijn vaak ontbrekende onderdelen in de tractoren die worden geproduceerd. Ook dat maakt het werk er niet werkbaarder op, want het moet achteraf altijd worden opgelost."

De pogingen van de directie om een oplossing te vinden leidden aanvankelijk nergens toe: "Ze doen exact dezelfde loze beloften als een jaar geleden waarvan toen niets is terechtgekomen. Het vertrouwen is compleet zoek", aldus Steve. Bovendien gooide de directie olie op het vuur: werknemers werden afgedreigd en persoonlijk aangepakt. Pogingen om werkwilligen in te schakelen mislukten, omdat de arbeiders solidair waren met hun collega's. "Er werd dan maar gepoogd om bedienden aan het werk te zetten in de logistiek! Maar dat hebben wij niet toegelaten."

Door de arrogantie van de directie escaleerde de situatie. De staking breidde uit naar de productieafdeling en er werd een stakerspiket opgezet. Maar liefst twee derde van de arbeiders steunden de staking.

Na overleg kwam er een voorstel uit de bus dat 56 % van de werknemers heeft goedgekeurd.

Afgesproken werd dat de directie van het Italiaanse bedrijf drie keer per jaar naar de vestiging in Antwerpen komt om met de vakbonden te overleggen. In de komende weken zullen de werknemers aan de leidinggevendenden kunnen aangeven wat de pijnpunten op hun afdeling zijn en wordt er een prioriteitenlijstje gemaakt. Er komt ook nog een te bepalen premie voor het personeel. De vakbondssecretarissen worden elke maand op het intern overleg uitgenodigd. De vakbonden realiseren zich dat met de nipte meerderheid er nog heel wat werk zal moeten gebeuren. "We hadden natuurlijk liever een andere uitslag gehad", aldus Marc Pottelancie (ABVV-Metaal). "We weten ook dat bij heel wat mensen de overtuiging leeft dat dit een déjà-vu is en dat er zoals één jaar of drie jaar geleden niks zal gebeuren."

STAKING OP VOLVO TRUCKS



Op Volvo Trucks werd van 14 tot 17 maart gestaakt. De arbeiders zagen geen andere uitweg meer om iets te doen aan de hoge werkdruk. Toch hoefde het niet zover te komen. De vakbonden trokken vaak genoeg aan de alarmbel. Maar als de directie jarenlang de terechte verzuchtingen van de werknemers naast zich neerlegt, dan blijven er nog weinig andere opties over.

Volgens ABVV-Metaal-hoofdafgevaardigde Johan Thandt krijgen de arbeiders al heel lang met een aantal specifieke problemen te kampen: "Eerst en vooral is er de torenhoge werkdruk. Alles wordt zeer strikt getimed, tot op de seconde. En over de jaren heen moest er steeds meer geproduceerd worden met steeds minder mensen. Op den duur is dat niet meer houdbaar. Daarnaast is er de slechte verlofregeling. Als mensen voortdurend te horen krijgen – vaak slechts enkele dagen op voorhand – dat ze hun aangevraagd verlof niet kunnen opnemen, dan is er een

“Alles moet steeds sneller en beter. Op den duur is dat niet meer werkbaar”

probleem. Ook ons rollend materieel is compleet verouderd en aftands. Dat is onverantwoord.” Nochtans waren deze problemen gekend bij de directie en werden ze meermaals aangekaart via het sociaal overleg op het bedrijf: “Nog geen drie weken voor de staking uitbrak, hebben we ons beklag gedaan bij de werkgever, maar dat viel telkens in dovemansoren”, aldus nog Johan. Ook volgens gewestelijk secretaris Jo De Mey, die de onderhandelingen voerde, kennen de huidige problemen een lange voorgeschiedenis: “Er zijn veel frustraties gegroeid de afgelopen jaren. En die signalen werden niet opgepikt door de directie. Sinds een aantal Franse managers aan het roer kwamen te staan van de Gentse site, geraakte de typische Zweedse overlegcultuur ondergesneeuwd. Alles werd eenzijdig van bovenaf opgelegd, zonder deftige communicatie en zonder rekening te houden met de realiteit op de vloer.”



Provinciaal secretaris Patrick Mertens legt de vinger op de wonde. Hij verwijst naar de groeipijnen van een bedrijf dat in record-tempo groeit: "Sinds drie jaar zit de Europese logistiek volledig in Gent geconcentreerd. De volledige fabriek moest geheroriënteerd worden om te kunnen evolueren naar een echte volume-fabriek, die zoveel mogelijk vrachtwagens kan produceren. Op slechts enkele jaren tijd is het bedrijf drastisch veranderd. Maar op vlak van communicatie zijn er veel fouten gemaakt. De mensen die in de hiërarchie boven de arbeiders staan hebben onvoldoende instructies gekregen om alles in goede banen te leiden. Teamleiders waren niet in staat om incidenten op de vloer op te vangen. Hogere leidinggevendenden kwamen (vaak onbewust) heel arrogant over in hun communicatie, alles werd van bovenaf opgelegd. Dat is typisch voor grote bedrijven. Volvo had beter moeten nadenken over hoe je iedereen meekrijgt in zo'n nieuw verhaal."

De afgelopen jaren werden dus steeds meer vrachtwagens geproduceerd. En hoewel dat uiteraard een goede zaak is, werd het menselijke aspect uit het oog verloren: "Om de zoveel tijd past men op de productielijnen zogenaamde efficiëntie-oefeningen toe", legt Johan uit. "Als we meer camions maakten, dan kwamen er mensen bij. Maar het aantal vrachtwagens steeg in verhouding sneller dan de extra aanwervingen. In de praktijk werd er dus steeds meer geproduceerd met minder mensen. Als je blijft doen, dan wordt het natuurlijk onwerkbaar." Jo De Mey knikt



**Werkbaar
werk is
meer dan
ergonomie
alleen. Ook
het werktempo
is doorslag-
gevend, zeker
voor oudere
werknemers.**

en vult aan: "De nieuwe werknemers zijn ook onvoldoende opgeleid om aan de complexe lijnen te werken. Elke vrachtwagen die gemaakt wordt, is anders dan de vorige, er zijn heel veel varianten. Dat maakt het werk er niet eenvoudiger op. We stellen vast dat veel mensen uitvallen. Zij worden dan vervangen door mensen die ook niet genoeg zijn opgeleid en zo creëer je een vicieuze cirkel."

Uiteraard is het niet allemaal kommer en kwel. Zo werd er de afgelopen jaren heel veel geïnvesteerd in ergonomie, vertelt Patrick. Maar hij voegt eraan toe: "Werkbaar werk is meer dan ergonomie alleen. Ook het werktempo is doorslaggevend, zeker voor oudere werknemers."

Desondanks is Volvo Trucks een positief verhaal. Een verhaal van economische groei en belangrijke tewerkstelling. Maar het eenzijdig opleggen van grote veranderingen en het uitsluitend oog hebben voor efficiëntie – steeds meer, steeds beter, steeds sneller – zonder rekening te houden met de werkbaarheid voor de werknemers is uiteindelijk onhoudbaar. Als met de bekommernissen van de arbeiders onvoldoende rekening



wordt gehouden, als het sociaal overleg niet gerespecteerd wordt en als frustraties jarenlang smeulen, dan krijg je een escalatie. Een escalatie waar niemand baat bij heeft, noch de werknemers, noch de werkgever.

Uiteindelijk werd op vrijdag 17 maart, na drie lange dagen onderhandelen, een akkoord bereikt. De vorige voorstellen van de directie werden telkens met een duidelijke meerderheid naar de prullenmand verwezen, wat illustreert hoe diep het ongenoegen geworteld zit. Het akkoord bevat een aantal positieve elementen. Zo wordt de lijnsnelheid op 90 % gebracht. Er zullen ook extra mensen worden aangeworven, waardoor de werkdruk iets daalt en de arbeiders hun geplande verlof kunnen opnemen. Er worden tot slot investeringen in rollend materieel voorzien.

Maar het werk is nog niet af, zo beseft Johan: "Als vakbond zullen we alles goed moeten opvolgen en voortdurend de vinger aan de pols houden. Er moet nog veel gebeuren opdat de werkdruk op lange termijn op een aanvaardbaar niveau blijft. Vergeet ook niet dat 43 % van de arbeiders tegen het akkoord heeft gestemd. Het is belangrijk dat we iedereen meekrijgen. Daar moeten we werk van maken. Ik heb wel de indruk dat het sociaal overleg voor een stuk in ere hersteld is. En dat er in de toekomst meer rekening zal worden gehouden met onze bekommernissen."



In gesprek met ...

STEVE TEMMERMAN

Na een loopbaan van 20,5 jaar bij CNH Industrial te Antwerpen, waarvan 16,5 jaar syndicaal actief te zijn, deelde ik mijn afscheid per brief mee aan de collega's in het bedrijf. Op 3 april maak ik namelijk de overstap naar de Centrale als vormingswerker. Aangezien ik sinds 2006 ook fungeerde als groepsbegeleider is dit geen stap in het ongewisse en ga ik er voor de volle 100 % tegenaan.

Om deze overgang te maken moest ik nog enkele zaken in orde te brengen op het bedrijf, wat mijn opvolging als hoofdafgevaardigde en de afhandeling van enkele openstaande punten betrof.

Op maandag 20 maart 2017 ging ik door de poorten van het bedrijf om mijn laatste 2,5 dagen in te zetten met als planning om nog wat overdrachten te regelen. De dagshift startte op en 5 minuten later meldten de collega's van de logistieke

afdeling ons dat zij in staking gingen omwille van de aanslepende problemen (problematiek met leveranciers – werkdruk – verouderd materiaal en te weinig mensen).

Onmiddellijk hebben we de actie ondersteund, omdat de problemen gekend waren en de directie hiervan al anderhalf jaar op de hoogte was.

De 50 collega's van de logistieke afdeling gingen in hun afdeling in gesprek met de directie en omwille van de arrogante opmerkingen die er vanuit de directie kwamen, zonder oplossingen aan te reiken, duwden de mensen door. Het gevolg was dat de logistieke afdeling tot woensdag bewaakt werd door de logistieke werknemers. Dit had een reden.

Gedurende de eerste drie dagen werden mensen vanuit andere afdelingen opgevorderd door de

directie om de staking te breken. Zij moesten zonder opleiding de taken overnemen. Dit was een schande, zelfs mensen met 39 jaar dienst werden afgedreigd om toch de staking te kunnen breken en dat werd uiteraard niet toegelaten.

De derde dag van de staking, waarop mijn loopbaan bij CNH normaal gezien om 11.30 uur zou eindigen, gooide de directie nog meer olie op het vuur te gieten in plaats van het vuur te blussen en met oplossingen te komen. Zij schakelde een deurwaarder in om vast te stellen dat de mensen de toegang tot de logistiekafdeling blokkeerde, zodat de vrachtwagens niet geladen of gelost werden. Alle registers werden opengetrokken, opnieuw werden mensen opgevorderd, zowel arbeiders als bedienden en zelfs de directie deed handschoenen aan om logistieke taken te doen.



Dit was abnormaal, zelfs onze secretaris en zijn collega van ACV Metae, beiden met veel ervaring, hebben in hun carrière nog nooit meegemaakt hoe men daar te werk ging.

Als snel had dit gevolgen, de communicatie gebeurde over de late shift en de nachtschift en er was een zeer grote solidariteit. De piketten werden opgesteld aan de poorten van het bedrijf.

Toen ik donderdagmorgen aan het piket arriveerde, ontving ik samen met enkele collega's een bundel van de deurwaarder. Dwangsommen werden opgelegd van 250 tot 2500 euro per uur als we nog iets zouden blokkeren.

Het piket werd verschoven, zodat materialen in en uit het bedrijf konden, alleen werd er niets geproduceerd, omdat ook een groot deel van

de mensen van de assemblagelijnen zich aansluit bij de actie.

De actie werd ondersteund door verschillende afdelingen en shiften, omdat zij net dezelfde problemen ondervinden als de logistiek en ook al anderhalf jaar wachten op degelijke en blijvende oplossingen.

In de tussentijd werd er overleg gepleegd met de directie en was er een voorstel dat zou voorgesteld worden aan de mensen. De gesprekken zelf heb ik niet kunnen bijwonen, omdat mijn mandaten al overgedragen werden aan de collega's.

Uiteindelijk bleef de staking duren tot maandag 27 maart 2017, toen de mensen het voorstel van de directie aanvaardden.

Over een afscheid gesproken... In plaats van iedereen nog te gaan be-

groeten aan hun werkposten, moest ik dit doen aan het piket.

Graag wil ik afsluiten met een dankwoord naar alle ABVV-leden van CNH te Antwerpen aan en het voltallige ABVV-team voor de schitterende samenwerking. Ook wil ik de Centrale bedanken voor het vertrouwen dat ik krijg om te fungeren als vormingswerker.

Samen met Peter Bostyn, Adri Craens en Sven Hemelaers ga ik er tegenaan.

Tot op de vorming!

Steve Temmerman
Hoofddelegee CNH Case New Holland



ABVV-METAAL

BURN-OUT
TOOL



**DOWNLOAD
VANAF 20 APRIL
DE ABVV-METAAL
BURN-OUT TOOL!**

www.abvvmetaal.be/burnout

DE BURN-OUT TOOL WERD ONTWIKKELD OM DE DELEGEE BREDER EN DIEPER TE LATEN NADENKEN OVER STRESS EN BURN-OUT. ZO HEEFT HIJ/ZIJ DE KANS OM ARGUMENTEN TE VERZAMELEN OM STRESS EN BURN-OUT OP DE AGENDA VAN DE OVERLEGORGANEN TE ZETTEN EN WERKNEMERS BETER TE BESCHERMEN.

VEEL SUCCES!





www.abvmetaal.be

