

Het projectbureau is in handen van A Advies.

De leergang bestaat uit ongeveer 7 bijeenkomsten van twee dagdelen (ochtend en middag). Gedurende het ochtendgedeelte van de leergang zal er een theoretische toelichting plaatsvinden door een expert op het gebied van sociale innovatie. Een aantal mensen die de laatste jaren een dagdeel voor hun rekening namen zijn: Aukje Nauta (Universiteit Amsterdam), Aart Bontekoning (Universiteit Amsterdam), Maurice Limmen (Voorzitter CNV), Tica Peeman (deskundige vertrouwen in organisaties), AWWN, Mark van Vuuren (Universiteit Twente), Jack Crielaard (bioloog), Jan Hoetmer (Ideeën management).

Het middagedeelte staat in het teken van de praktijk. Samen met de theorie krijgen deelnemers kennis om een projectvoorstel op het gebied van sociale innovatie binnen het eigen bedrijf te ontwikkelen. Samen met begeleiders van A-Advies worden de deelnemers daarnaast in een vijftal werksessies geholpen om de theorie te vertalen naar de praktijk van alledag.

Tussentijds wordt steeds terugkoppeling gegeven aan HR/ management door de deelnemers van een leergang. Aan het einde van de leergang hebben deelnemers in samenwerkingsverband een projectvoorstel ontwikkeld en uitgewerkt. Deze projectvoorstellen worden op een feestelijke slotdag gepresenteerd door de deelnemers zelf aan de bedrijven, medezeggenschap en collega's.

Onderwerpen Leergang Sociale Innovatie
De volgende onderwerpen worden o.a. door de inleiders met de deelnemers aan de leergang besproken. De onderwerpen zijn op maat voor bedrijven nader te bepalen.

1. Introductie sociale innovatie en economische context
2. Vertrouwen in de organisatie en innovatie van onderop
3. Zelforganisatie, o.a. flexibel roosteren
4. Samenwerken met generaties en duurzame inzetbaarheid
5. De individuele arbeidsrelatie
6. Nieuwe arbeidsverhoudingen
7. Duurzame organisatieverandering en creativiteitsessie
8. Jobcrafting
9. Ideeënmanagement

Positieve effecten

Gedurende de laatste jaren is de Leergang Sociale Innovatie een succes gebleken. Zowel de werk-

nemers die deelnamen aan de leergang als hun bedrijven (van groot tot klein) zijn enthousiast

Men ervaart (op kleine schaal) door toedoen van de leergang een nieuw elan in de sociale dialoog binnen de organisatie. Deze kleine schaal zal zich als een olievlek verspreiden omdat het enthousiasme de betrokkenheid van werknemers en leidinggevenden maakt dat anderen erin mee gaan. In plaats van kijken naar onmogelijkheden, wordt een stevige boost gegeven aan het kijken naar mogelijkheden. Dit soort positieve effecten hebben uiteraard ook effect op uw bedrijfseconomische resultaten zoals concurrentiekracht-verbetering, productiviteit, plezier in werk, denken en spreken over arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen, etc. Door deelnemers uit diverse bedrijven te hebben wordt de kennisuitwisseling verrijkt!

Deelname aan de Leergang Sociale Innovatie

U kent CNV Vakmensen als de belangenbehartiger voor werknemers. Werknemers die lid zijn van CNV Vakmensen streven naast collectieve en individuele belangenbehartiging ook een maatschappelijk doel na. In die hoedanigheden is CNV vakmensen een aanjager van een nieuwe discussie, een cao-vernieuwer. Om deze doelen te verwezenlijken zijn wij in dit soort vernieuwingstrajecten graag uw partner. Immers, de ideeën uit de Leergang Sociale Innovatie kunnen leiden tot moderne ideeën op het gebied van arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen. Daar hebben alle partners rondom arbeid profijt van.

Toegankelijkheid:

CNV Vakmensen nodigt werknemers in diverse sectoren actief uit om deel te nemen aan deze leergang. Iedereen die "er voor wil gaan" is welkom!

Kosten volledige Leergang Sociale Innovatie:

Een volledige leergang kost bij deelname van 15 deelnemers Per persoon: ongeveer € 4.250,- exclusief BTW. Exclusief zaalhuur en lunch.

Theoretische leergang, de leergang kan in maatwerk ook gegeven worden zonder werksessies en project (in overleg nader te bepalen hoe deze ingevuld wordt en wat de kosten zijn).

Meer informatie of nadere toelichting?

Neem contact op met Albert van Damme, vakbondsbestuurder CNV Vakmensen en projectleider sociale innovatie CNV Havens
M. a.vandamme@cnvvakmensen.nl
T. +31 6 51 60 19 83

Sociale Innovatie CNV Vakmensen

CNV Vakmensen helpt uw bedrijf Sociaal innoveren



Aanleiding

In Nederland vindt er een verschuiving in de arbeidsverhoudingen plaats van centraal niveau naar het niveau van sectoren en de onderneming. Centrale akkoorden hebben steeds minder impact en worden door werknemers steeds vaker gezien als afnemen / afbouwen van rechten. Cao's bieden steeds meer ruimte voor maatwerk op sector en ondernemingsniveau. De werkgever is dus samen met zijn medewerkers vaker aan zet om in de werkorganisatie arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen vorm te geven. Er ligt een grote kans om het werkgeverschap en werknemerschap in het verlengde van de bedrijfsdoelstellingen anders vorm te geven; Delen is binden, Netwerken en Sociale Innovatie!

Wend- en weerbaarheid is niet alleen scholing, maar is ook het begrijpen van organisaties en ontwikkelen in de meest brede zin van het woord. Ontwikkeling die automatisch leidt tot een betere wend- en weerbaarheid met voordelen voor werknemers en werkgevers.

Een veel gebruikte definitie is: sociale innovatie is vernieuwing in de arbeidsorganisatie en in arbeidsrelaties die leidt tot verbeterde prestaties van de organisatie, meer werkplezier en ontplooiing van talenten.

Een veel mooiere definitie is: het werk iedere dag beter en mooier maken.

Cao-onderhandelingen staan in toenemende mate in het teken van de versterking van de concurrentiekracht van het individuele bedrijf. (lees: alles moet goedkoper) Meer geld voor de aandeelhouder(s) anders wordt er niet geïnvesteerd etc. Dit staat vaak centraal, net als, het ter discussie stellen van rechten van medewerkers (zoals bijv. ouderendagen of ontsiaatregelen).

De vraag is of dit wenselijk is gezien het belang van cao-onderhandelingen voor zowel werkgevers als werknemers.

De factor arbeid zou in het versterken van de bedrijfskracht van doorslaggevend belang moeten zijn. Met name de kwaliteit van de relatie tussen medewerkers en leidinggevenden zijn bepalend voor de kwaliteit van de interne én externe arbeidsverhoudingen en vaak ook voor de arbeidsinhoud. Als hier een goede balans tussen is dan zijn de cao-onderhandelingen inhoudelijk meer in evenwicht en zullen partijen over en weer hetzelfde doel willen dienen, namelijk een cao die draagbaar is voor beide partijen met wederzijds begrip voor de uitkomst.

Sociale innovatie speelt een cruciale rol. Uit onderzoek van professor Henk Volberda van de Erasmus Universiteit Rotterdam komt naar voren dat 77% van het innovatiesucces bepaald wordt door sociale innovatie en 23% door technologische innovatie. Volberda ziet sociale innovatie als het samenspel tussen het ontwikkelen van nieuwe managementvaardigheden (dynamisch managen), het hantieren van innovatieve organisatieprincipes (flexibel organiseren) en het realiseren van hoogwaardige arbeidsvormen (slimmer werken) om het concurrentievermogen en de productiviteit te verbeteren.

Maar dit is erg bedrijfsgericht en we moeten toe naar medewerkergericht. Samen verbinden! **Er moet LEF zijn vanuit beide kanten.** LEF = Leiderschap, Eigenheid Focus!

Om aantrekkelijk werkgeverschap nader invulling te geven, heeft (als voorbeeld) CNV Havens, vanaf 2011 in samenwerking met A-Advies en Niels van der Weerd (verbonden aan de Erasmus Universiteit) de ambitie uitgesproken om werkgevers en werknemers te leren hoe de kracht van arbeidsrelaties van onderop en in verbinding kan worden vormgegeven.

Mede-eigenaarschap van werknemers en werkgevers is hierbij van belang. Dit is in de vorm van een leergang sociale innovatie gedaan. Door middel van deze leergang zijn per jaar zo'n 12 tot 15 medewerkers uit de op- en overslagbedrijven opgeleid. En steeds vaker sluiten werknemers/werkgevers uit andere sectoren aan, gezien het belang van het doel van de leergang.

Als slotstuk van deze leergang sociale innovatie worden er jaarlijks zo een vijf a zes sociaal innovatieve projecten opgeleverd. Mooie cadeaus die bedrijven kunnen uitrollen. Maar het is en blijft een keuze van het bedrijf en de werknemer, sociale innovatie is een keuze!

Sociale innovatie is jezelf losmaken van de dag, dagelijkse beslommingen dan wel uitdagingen. Je gaat boven de materie staan en je gaat ontdekken. Je verrijkt jezelf en anderen!

CNV Vakmensen heeft een drietal ideeën ontwikkeld om in samenwerking met bedrijven aan de slag te gaan voor de toekomst.

Modulaire Sociale Innovatie

Op basis van overleg kunnen we diverse thema's bespreken tijdens diverse avonden. Je neemt kennis van de inhoud van een thema. Er is een gespreksleider, er komt een TOP inleider en een

groep medewerkers kan proeven en ruiken aan een sociaal innovatief thema.

Voor de effectiviteit is het maximum aantal deelnemers voor één avond 30 medewerkers.

Een avond begint rond 18.30 uur met een kop soep en een broodje. Het programma duurt tot 21.30 uur. De opzet bestaat uit een korte inleiding over sociale innovatie, een inleiding op een sociaal innovatief thema en een debat.

Een paar voorbeelden van mogelijke thema's:

- Samenwerken met generaties
- Nieuwe arbeidsverhoudingen
- Vertrouwen in de organisatie
- De individuele arbeidsrelatie in verhouding tot collectieve arrangementen
- Automatisering en robotisering
- Ontwikkeling

Om e.e.a. onder de aandacht te brengen, bespreken we dit met HR-managers / directies en DB or'en van bedrijven. Het "sonderen" is van groot belang! Met de HR-managers/ directies en DB or'en verspreiden we een "spetterende" uitnodiging onder de medewerkers om deel te nemen aan een modulaire avond. In kantines wordt e.e.a. onder de aandacht gebracht.

Kosten Modulaire Sociale Innovatie

De kosten voor één avond, exclusief zaalhuur, inclusief koffie, soep en broodjes, inclusief Top inleider en organisatie / begeleiding van de avond zijn €2.500,- exclusief BTW.

Leergang Sociale Innovatie nader toegelicht

Het doel van de Leergang is het ontwikkelen van de kennis van werknemers (kaderleden van vakbonden, leidinggevenden, HR, medezeggenschap en geïnteresseerden), werkzaam in de diverse bedrijven over het onderwerp 'sociale innovatie'. De kennisontwikkeling draagt bij aan projecten van onderop (uitvoering binnen eigen bedrijf) en leidt tot meer plezier in het werk. Maak de deelnemer manager van het eigen project om het enthousiasme, de drive te behouden en te vergroten onder het team/werknemers. Hiermee krijgen bedrijven een positieve spin off als aantrekkelijke werkgever.

Na afloop van de leergang kunnen deelnemers:

1. het begrip 'sociale innovatie' en een aantal kenmerkende werkwijzen definiëren;
2. de voordelen van sociale innovatie voor bedrijf en werknemers beargumenteren;
3. vijf verschillende vormen van sociale innovatie omschrijven met behulp van modellen en praktijkvoorbeelden;
4. een (eind)projectvoorstel voor sociale innovatie binnen een bedrijf opstellen en zo mogelijk agenderen en de resultaten presenteren;
5. kick-off organiseren binnen bedrijven van deelnemers.

Aan het einde van de leergang ontvangen de deelnemers een certificaat van deelname, getekend door CNV Vakmensen en de Erasmus Universiteit.

Opzet volledige leergang

De projectleider is Albert van Damme van CNV Vakmensen. De kerndocent is Niels van der Weerd.

