

Moderne havens... maar moderne werkers?

Klik de websites van onze zeehavens eens aan en lees mee: havens zijn smart, slim en innovatief. Gaan met hun tijd mee en bereiden zich voor op de toekomst. Ze denken na over en investeren in zonne- en windenergie. Tegelijk stimuleren ze energiereductie en zoeken via innovatieve start-ups naar circulaire en groene oplossingen. Allemaal logisch, want havens moeten het hebben van beweging, dynamiek en doorontwikkeling. Net als in de transportwereld betekent stilstand ook in de haven achteruitgang. Tot zover onze moderne zeehavens.

Met de moderne werkers in diezelfde havens lijkt het anders gesteld. Nog al te vaak komen havens in het nieuws als het gaat om arbeidsvoorwaarden. En dan vallen ook termen als havenarbeider, dokwerker of stuwadoor. Alsof iedereen die in de haven werkt een helm en een reflecterend oranje of geel hesje draagt en een paar veiligheidsschoenen aan de voeten heeft. Ooit las ik dat nauwelijks tien procent van het aantal mannen en vrouwen dat in de haven werkt direct heeft te maken met het laden en lossen van schepen. De rest (negentig procent!) heeft een andere baan: is IT-er, financieel medewerkster, chemisch analist, communicatieadviseur, secretaresse, milieutechnicus, planner, tekenaar of juriste. Verzin maar een beroep en je vindt het in de haven. (Uitdaging: verzin eens een beroep dat níet in het havengebied wordt uitgeoefend.)

Het beeld van een havenwerker is vertekend, hoe zeer havens zelf ook hun best doen om dat beeld bij te stellen, te moderniseren. Maar laten we eerlijk zijn, als het om vernieuwing van het werk gaat, is de haven geen koploper. Het overgrote deel van de werkers in de haven heeft gewoon een vaste baan of een vast contract en werkt ruwweg veertig uur per week. Van negen tot vijf. Volcontinuwerkers even uitgezonderd: die shiften gelukkig al om vier uur. En daarom staan we, aan het eind van de werkdag, stevast in de file op de A15 en de Rotterdamse Ruit.

De haven kent vooral klassieke werkgevers en klassieke werknemers, elk met hun eigen belangenbehartigers: VNO-NCW, FNV en CNV voorop.

Tegelijkertijd werken ook freelancers, flexwerkers, parttimers en zzp'ers hard aan een degelijke behartiging van hun belangen. Zo knokt



JAAP LUIKENAAR,

communicatie/lobby-advies & journalistiek, in haven en achterland

iedereen in zijn eigen traditionele hokje en zorgt er zo voor dat alles is goed is verzekerd, geregeld en vastgetimmerd: baangarantie, ziektegeld, vakanties, werkloosheidsuitkering, promotie, pensioen, zwangerschapsverlof en noem maar op.

HAVENBAAN OF HAVENWERK

Maar past al die vastigheid nog wel in een tijd waarin economie en arbeidsmarkt zo volop aan het vernieuwen en veranderen zijn? Jan Rotmans van Nederland Kantelt noemt het 'verandering van tijdperk'. Flexibilisering en flexibele netwerken staan daarin centraal. Is het niet de moeite waard om, nu alles toch in beweging is, eens te kijken welke kansen biedt dat voor het werk. De behoefte is er. Dat staat buiten kijf. Zijn termen als 'vaste banen' en 'baangarantie' überhaupt nog wel van deze tijd? Zelfs de koning had het in de Troonrede niet meer over 'meer banen', maar sprak over 'meer mensen die betaald werk hebben'.

Want vraag honderd mensen of ze echt gelukkig zijn in hun werk en tachtig antwoorden dat ze graag iets anders zouden willen doen... als de arbeidsvoorwaarden en daarmee zekerheden maar hetzelfde blijven. Veel mensen met een vaste baan willen minder werken en tijd overhouden voor andere zaken: familie, vrijwilligerswerk en hobby. En een groeiend aantal durfals neemt de stap en gaat flexibel werken. Sommigen stapelen werk: deels vast, deels flexibel, soms vrijwillig en onbetaald, soms zijn ze zelf opdrachtgever en een andere keer uitvoerder. Wat daarbij centraal staat is het werk zelf en niet meer het arbeidscontract dat ze ooit hebben ondertekend. Die afwisseling van werkzaamheden blijkt positief voor werktevredenheid en betrokkenheid, en veroorzaakt minder stress. Niet het salaris alleen is bepalend, maar ook andere waarden, zoals werkplezier, privé en hobbytijd.

Misschien wel makkelijk gezegd, zo in een column en vanaf de zijlijn. Want hoe zit het dan met hypotheekverplichtingen, verzekeringen, pensioen en opleidingsmogelijkheden? Flex is vooral gunstig voor de baas, niet voor de werknemer. Klopt helemaal, en daarom is het hoog tijd dat ook flexibel werken met dezelfde zekerheden wordt omgeven als die oude vertrouwde vaste baan. Want modern werken en sociale innovatie betekent lekker in je vel zitten. En dat is meteen basis, vliegwielen en aanjager voor technische en procesinnovaties. Zie voor modern werken ook www.werkeninnetwerken.nl en www.werkvereniging.nl.