

DE CODE

DUURZAAM MARKTGEDRAG METAAL

De Code Duurzaam Marktgedrag in de Metaal bestaat uit afspraken voor zaken als goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Het biedt een handvat voor een open gesprek tussen werkgevers en werknemers, bestuurder en ondernemingsraad en/of managers en teams. Het is een intentieverklaring. Het staat werkgevers en werknemers vrij om gezamenlijk te besluiten een regel of artikel te veranderen of te verwijderen.

Wij onderschrijven de code en gaan ermee aan de slag!

Namens de werkgever

Handtekening:

Naam:

Functie:

Datum:

Namens de werknemers

Handtekening:

Naam:

Functie:

Datum:

Tot slot Laat ons weten als je met de code (met eventuele wijzigingen) aan de slag gaat via www.codeduurzaammarktgedragmetaal.nl. Als je nog vragen hebt of niet verder komt, neem dan contact op, J. Koppens, j.koppens@bg.fnv.nl, tel 06 - 512 558 59 of M.T. Rooijackers, m.rooijackers@vc.fnv.nl, tel 06 - 537 280 45.

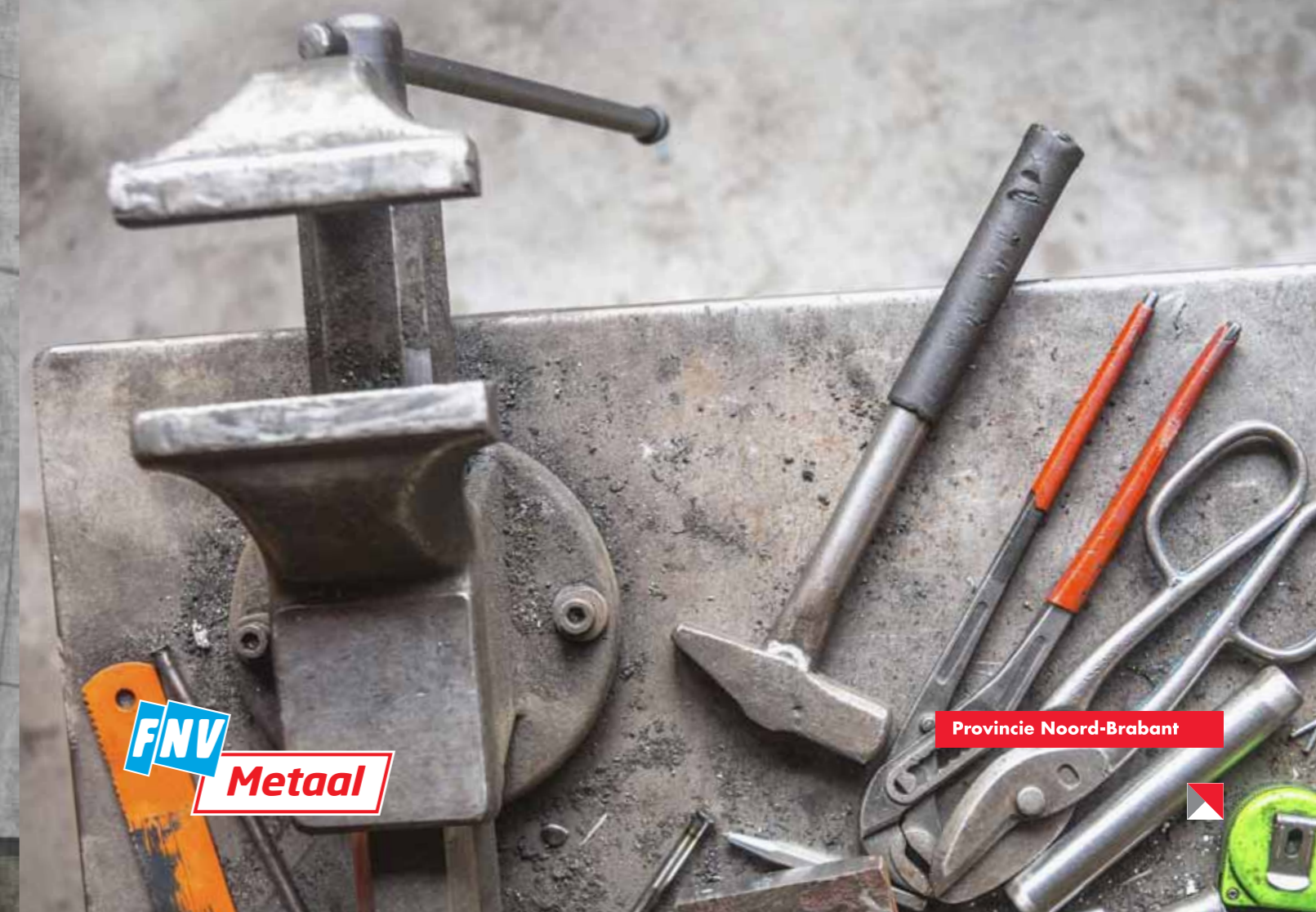
Met deze code zetten de eerste stappen en creëren we een groeiende beweging van werkgevers en werknemers die zich willen inzetten voor een bedrijf en regio waar het goed toeven is!



Provincie Noord-Brabant

DE CODE

DUURZAAM MARKTGEDRAG METAAL



Provincie Noord-Brabant

Inleiding op de Code

Duurzaam marktgedrag in de metaal

In toenemende mate wordt verwacht dat de toeleveranciers meedenken, mee-ontwikkelen en oplossingen aandragen om samen met de eindfabrikant zich blijvend op de wereldmarkt te positioneren. Dit betekent dat er naast prijs en kwaliteit oog dient te zijn voor innovatie en flexibiliteit. Oftewel het versterken van het verdienvermogen.

Naar een lerend bedrijfsleven

Om het verdienvermogen te versterken, moeten we de vaardigheid ontwikkelen om snel en adequaat in te spelen op nieuwe omstandigheden. Allereerst gaat het om veerkracht: zijn er voldoende buffers om schokken op te vangen? Ten tweede gaat het om het vermogen tot adaptatie: kan het systeem zich soepel aanpassen aan nieuwe omstandigheden? Tot slot gaat het om een proactieve houding: wordt er van fouten geleerd, op toekomstige problemen geanticipeerd en naar toekomstige kansen gezocht? De sleutel ligt bij een 'lerend bedrijfsleven', een bedrijfsleven dat niet alleen nieuwe kennis produceert, maar ook bestaande kennis optimaal benut. Dit vereist het vermogen om kennis te signaleren, op te nemen en vaardig te gebruiken. Een permanent proces waarbij iedereen betrokken is: werknemers van hoog tot laag, toeleveranciers, eindfabrikanten en zelfs klanten.

Goede ontwikkel- en opleidingsmogelijkheden bieden in bedrijven is een bittere noodzaak. Het is een manier om de productiviteit te verhogen, om de veerkracht van individuen en ondernemingen te vergroten en om de kenniscirculatie te bevorderen en daarmee de innovatiekracht. Daarmee is de agenda geschetst: hoe blijven mensen hun kennis en vaardigheden ontwikkelen en hoe kunnen transities zo georganiseerd worden dat ze voor zowel ondernemingen als werknemers een positieve uitdaging zijn in plaats van een bedreiging?

Code Duurzaam Marktgedrag

Een permanent lerende bedrijfscultuur die past bij de steeds veranderende markteisen, is wat deze Code in gang zet. De Code en het werkboek geven een mogelijke inhoud én praktische tips hoe een cultuuraanpassing te implementeren die past bij deze nieuwe tijd, een tijd van verder professionaliseren. Deze Code biedt ook handvatten om de arbeidsverhoudingen te verbeteren en om personeel vast te houden, te binden en te boeien. De traditionele baas-knecht verhouding is voorbij. Werknemers en werkgevers nemen samen hun verantwoordelijkheid. Sociale innovatie is de 'driver' van technologische innovatie. Het vereist wederzijds vertrouwen met oog voor elkaars belangen waar ook naar gehandeld wordt. Vertrouwen wordt vaak tegenover controleren gezet, en daarom is de Code eigenlijk een gezamenlijke vastgestelde norm (en geen regel/verplichting).

De 3 kernen van de Code

De Code bestaat uit 3 x 3 ogenschijnlijk simpele, dagelijkse uitspraken, onderverdeeld in de 3 kernen: gedrag, ontwikkelen en invloed. Dagelijkse simpele uitspraken waar een hele wereld achter schuil gaat, die het gesprek op gang gaan brengen, veranderingen starten en gaandeweg een cultuurverandering bewerkstelligen. Het succes wordt bepaald door deze 3 kernen in zijn samenhang te bezien en in te zetten.

Tot slot: de toekomst

De Code gaat ook deuren openen. Door te registreren wie de Code allemaal onderschrijven, kunnen we op termijn in een regio met de deelnemende werkgevers en werknemers verder bouwen. Bouwen aan een soepelere lopende regionale arbeidsmarkt, aan de oprichting van transitiefondsen, aan regionale scholingsfondsen, regionale flexibiliteit, etc. Een regio waar een prettig werkklimaat heerst en waar goed werkgever- én werknemerschap vanzelfsprekend is. Een economische sterke en sociale regio waar we trots op zijn en waar we vertrouwen hebben in elkaar en in de toekomst.

DE CODE

DUURZAAM MARKTGEDRAG METAAL

ARTIKEL 1: GEDRAG

Werkgevers en werknemers* gaan respectvol met elkaar om; wetende dat er uiteindelijk één is die bepaalt en de eindverantwoordelijkheid heeft. Men houdt rekening met elkaars belangen, positie, verwachtingen en mogelijkheden. Beide zien dat ze allebei bijdragen aan het succes van het bedrijf én dat ze ook een verantwoordelijkheid hierin hebben.

1.1 Afspraak is afspraak

De werkgever en werknemers zijn zorgvuldig in het nakomen van hun afspraken. Het spreekt voor zich dat beide zich houden aan de geldende wet- en regelgeving, zoals cao, ARBO- en veiligheidsregels. Werkgever en werknemer zijn te goeder trouw.

1.2 Wat gij niet wilt dat u geschiedt...

De werkgever hanteert een fair en sociaal beleid. De werkgever geeft zelf het goede voorbeeld in gedrag en houding. Werknemers stellen zich onderling collegiaal en solidair op. Werkgever en werknemers tonen respect voor andere culturen en achtergronden.

1.3 Antwoorden voordat een vraag gesteld wordt

De werkgever is transparant en informeert zijn werknemers proactief over de doelen en resultaten van het bedrijf. Hij communiceert open en helder over veranderingen, de reden hiervoor en het nut daarvan. Werknemers informeren hun werkgever over (aanpassingen in) het werk.

* Waar werknemers staat mag alle werkenden gelezen worden. Dus ook flexkrachten en ZZP'ers.



ARTIKEL 2: ONTWIKKELEN

Leren en ontwikkelen is noodzakelijk om te blijven innoveren en in te spelen op de sneller wisselende behoeften van de markt. (Potentiële) talenten van werknemers worden gezien. Werknemers krijgen de ruimte om zich verder te ontplooiën.

2.1 Stilstand is achteruitgang

Opleiden, ontwikkeling en innovatie is cruciaal voor het bedrijf en zit of komt in het DNA van de organisatie. De werkgever en het management stellen steeds blijven leren en ontwikkelen centraal. Werknemers beschouwen investeringen van de werkgever in opleidingen niet als 'iets vanzelfsprekends'.

2.2 Persoonlijke ontwikkeling en vakmanschap worden onderhouden

Werknemers nemen hun vak serieus en leveren kwaliteit. Ze houden hun vakkennis 'up to date' en investeren in hun persoonlijke ontwikkeling. De werkgever maakt het mogelijk: hij moedigt de werknemer aan en investeert in tijd en middelen.

2.3 Opleiden voor de keten en regio

Goed opgeleid personeel in de regio versterkt de concurrentiepositie van de keten en regio. De werkgever is niet bang om 'op te leiden voor de concurrent' want zijn bedrijf is onlosmakelijk verbonden met de keten en regio. De werknemer ziet leren als basis voor zijn werkzekerheid op de regionale arbeidsmarkt.

ARTIKEL 3: INVLOED

Werknemers zijn betrokken als ze inspraak hebben op de koers van een bedrijf. De werkgever geeft werknemers de mogelijkheid rechtstreeks of indirect (beslissende) invloed uit te oefenen. Er wordt steeds gezocht naar een balans tussen belangen van werknemers en de werkgever.

3.1 Je hebt het recht je te organiseren

De werkgever respecteert het recht van werknemers om zich te laten vertegenwoordigen door vakbonden en ondernemingsraden. De werkgever geeft de vakbond toegang tot de werkvloer zodat zij de belangen van werknemers kan behartigen.

3.2 Alles is bespreekbaar

De werkgever en werknemers/ondernemingsraad treffen elkaar in een open dialoog. Er is vertrouwen in elkaar en belemmeringen worden ter discussie gesteld. Werknemers/de ondernemingsraad worden aangemoedigd - met een beroep op de Code - zaken aan de orde stellen.

3.3 Verantwoordelijkheid betekent niet 'zoek het zelf maar uit'

Ook werknemers/de ondernemingsraad nemen de verantwoordelijkheid voor hun werk, hun bedrijf, hun loopbaan, gezondheid en welzijn. De werkgever zorgt (in overleg met sociale partners en ondernemingsraden) voor een klimaat waarin dat kan en biedt daarbij het benodigde kader en de benodigde ondersteuning.