

**Willem Bos, Lot van Baaren, Ger Geldhof, Ko Hartman,
Patrick van Klink, Kees de Leeuw, Rob Marijnissen
en Bart Plaatje over:**

Vakbonds werk aan de basis

Vakbonds werk aan de basis

Met uitzondering van de inleiding van Rob Marijnissen zijn de teksten in deze brochure in een periode van iets meer dan een jaar verschenen in Grenzeloos. Voor deze uitgave zijn er alleen een aantal minimale veranderingen aangebracht om dubbelingen te voorkomen. De interviews zijn afgenomen door Willem Bos.

Dit is een uitgave van
Grenzeloos
www.grenzeloos.org

Deze brochure is te bestellen door € 3,50 over te maken op rekening 5571638 t.n.v. Grenzeloos o.v.v. bestelling 'Vakbondswerk aan de basis'. Geef duidelijk aan op welk adres u de brochure wenst te ontvangen. Wilt u meerdere exemplaren bestellen neemt dan even contact met ons op via redactie@grenzeloos.org.

Prijs: € 2,00

Willem Bos is lid van de Abvakabo, coördinator van het Comité Ander Europa, medewerker van Grenzeloos en secretaris/penningmeester van het Steuncomité Sociale strijd in Amsterdam (voorheen Comité Steun de Schoonmakers).

Lot van Baaren is werkzaam bij een zorginstelling, was jarenlang namens de afdeling Rotterdam Rijnmond lid van de bondsraad van de Abvakabo en werd in mei 2010 als één van 'Kloof dichters' in het hoofdbestuur van de Abvakabo gekozen. Daarnaast is zij redacteur van Grenzeloos.

Ger Geldhof is buschauffeur in Amsterdam en voorzitter van de Ondernemingsraad van het Gemeentelijk Vervoersbedrijf Amsterdam. Zat jaren lang namens de afdeling Amsterdam in de bondsraad van de Abvakabo en werd in mei 2010 als één van 'Kloof dichters' in het hoofdbestuur van de Abvakabo gekozen.

Ko Hartman is voorzitter van de bedrijfsledengroep van de Abvakabo bij het GVB in Amsterdam. Daarnaast is hij actief in het Steuncomité Sociale Strijd.

Zie verder achterflap

Vakbondswerk aan de basis

Inleiding

Rob Marijnissen, juli 2011

Het rommelt in de vakbeweging. Met name in de grootste vakcentrale de FNV. Over de AOW en het pensioen zijn de meningen sterk verdeeld. Leiders van bonden en centrale staan scherp tegenover elkaar. Ook op andere punten zijn de meningen binnen de FNV verdeeld.

Op het laatste congres van de Abvakabo FNV in mei 2010 was er sprake van een sterke oppositie tegen het zittende bestuur. De oppositie boekte een belangrijke overwinning en kreeg een deel van haar kandidaten gekozen in het hoofdbestuur. Inmiddels is de toen nipt herkozen Abvakabo voorzitter Edith Snoey wegens meningsverschillen met de meerderheid van het bestuur opgestapt. Ook de positie van FNV voorzitter Agnes Jongerius is als gevolg van haar optreden rond de AOW en de pensioenen omstreden.

Er is duidelijk sprake van richtingenstrijd binnen de FNV. Wordt het doorpolderen of strijden tegen de vele verslechtingen die in gang zijn gezet. De vakbeweging staat voor een van de grootste uitdagingen in haar geschiedenis. De economische crisis zet door en de regeringspolitiek is er op gericht om de werknemers en uitkeringsgerechtigden voor de crisis te laten betalen. De vakbeweging zal haar achterban en haar potentiële achterban er in de praktijk van moeten overtuigen dat ze in deze situatie in staat is om effectief voor de belangen van de werknemers op te komen.

Ze moet dat doen vanuit een moeilijke situatie. De vakbeweging is de afgelopen decennia danig verzwakt en ofschoon er nog 1,9 miljoen Nederlanders lid zijn van een vakbond - waarvan 1,4 miljoen van een van de bonden van de FNV - is dat een aanzienlijk lager percentage van de beroepsbevolking dan tijdens de vorige grote crisis in de jaren tachtig. Daarbij kampen de bonden met een vergrijzend ledenbestand en blijft de groei onder de jongeren laag. Dat geldt ook voor leden uit minderheidsgroepen, onder mensen met flexibele contracten en mensen die parttime werken. Kortom de representativiteit van de vakbeweging staat ter discussie. Ze wordt door velen gezien als een bolwerk van oudere blanke mannen met een vaste baan. Daar komt bij dat de Nederlandse vakbeweging een sterke traditie heeft van samenwerking met overheid en werkgevers. De strijdtraditie is niet erg sterk ontwikkeld.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat de vakbeweging de grootste moeite heeft om haar verbale oppositie tegen het kabinet Rutte om te zetten in effectieve daden.

Veel actieve vakbondsleden vragen zich af of de FNV leiding wel bereid is om werkelijk de strijd tegen de kabinetsplannen aan te gaan, of dat ze ook in dit geval vooral voor het overleg en het compromis gaat.

Veel vakbonds(kader)leden voelen wel voor een strijdbardere opstelling van de bond, maar ook zij hebben vaak het gevoel gevangen te zitten in een vicieuze cirkel. De bond is voor veel mensen weinig aantrekkelijk omdat hij niet echt zichtbaar voor hun belangen opkomt. Dat geldt met name voor groepen als migranten, jongeren en flexwerkers. Aan de andere kant kan de bond ook moeilijk voor de belangen van deze groepen opkomen omdat ze zeer slecht georganiseerd zijn. Ook in meer traditionele sectoren en bedrijven is het verre van makkelijk om de vakbondskracht aan de basis in stand te houden en te versterken.

Over die problemen gaan de in deze brochure samengebrachte artikelen. Het uitgangspunt is dat de vakbeweging haar kracht uiteindelijk moet putten uit de basis; uit de organisatie, de activiteit en de strijdbaarheid van de leden. Er komen in deze brochure vakbonds(kader)leden aan het woord die in zeer verschillende omstandigheden proberen de kracht van de vakbeweging aan de basis te versterken. Zij vertellen over de ervaringen die ze daarmee de afgelopen jaren hebben opgedaan. De successen en de tekortkomingen.

Deze brochure pretendeert niet een soort handboek voor vakbondswerk aan de basis te zijn. Het geeft geen recepten voor succesvol organiseren. Wij geloven ook niet dat dergelijke recepten te geven zijn. De situatie in iedere sector en ieder bedrijf is verschillend en ook de aanpak van het vakbondswerk zal er verschillend zijn. Om dit werk succesvol te doen is een grote mate van creativiteit, inzet en doorzettingsvermogen noodzakelijk. De vakbondsmensen die in deze brochure aan het woord komen laten zien daar in ruime mate over te beschikken. We hopen dat hun ervaringen voor anderen een stimulans vormen in de opbouw van een sterke, strijdvaardige, veelkleurige en democratische vakbeweging. Want dat is wat we nodig hebben in deze tijden van crisis en bezuinigingen.

De geboorte van een nieuwe vakbeweging

Willem Bos, mei 2010

Met de negen weken durende staking van de schoonmakers lijkt de vakbeweging eindelijk de weg gevonden te hebben naar de nieuwe arbeidersklasse. Tot voorheen werd het beeld van de vakbeweging bepaald door oudere blanke mannen met een vaste baan en stevige verworvenheden. Met de schoonmakers trad een nieuwe soort vakbondsactivisten naar voren: vrouw, migrant, laag opgeleid, vaak in deeltijd werkend en met een tijdelijk contract, maar uiterst strijdbaar en zelfverzekerd.

Het meest opvallende bij de acties van de schoonmakers was dat het de schoonmakers zelf waren die op de voorgrond traden en niet de in het onderhandelen en overleg geknede en gevormde vakbondsbestuurders. Dat is het gevolg van de manier waarop de schoonmakers georganiseerd zijn.

Organising

De schoonmaaksector is een van die nieuwe sectoren waar de vakbeweging tot voor kort nauwelijks aanwezig was. Het is een sector waar in meerderheid vrouwen werken, vaak op parttime basis, waar veel migranten werken, die vaak slecht Nederlands spreken. Een sector met veel verloop en wisselende contracten. Kortom een sector waar ‘traditioneel’ vakbondswerk moeilijk is.

Een paar jaar geleden besloot FNV bondgenoten zich op deze sector te richten en sindsdien is er door die bond veel geïnvesteerd in het organiseren van de schoonmakers.

Daarbij werd gebruik gemaakt van de in de VS ontwikkelde methode van ‘organising’. Mensen in dienst van de vakbeweging, ‘organizers’, beginnen, in eerste instantie van buitenaf, contact te leggen met de werknemers. Een van de FNV organizers van het eerste uur, Herrie Hoogenboom, omschreef de methode indertijd in een interview met Grenzeloos als volgt: “we zijn niet voor niets getraind, onder andere door Amerikaanse organizers, om vooral te focussen op zelforganisatie. Zaken collectiviseren en er met zijn allen een punt van maken. ‘BOND’ is het toverwoord, dat staat voor Breedgedragen Oplosbaar Noodzakelijk Diepgevoeld. Als je mensen met overeenkomstige punten samen naar een objectleider of baas laat gaan om iets bespreekbaar te maken en oplossingen te zoeken, los je niet alleen problemen op maar werk je gelijk aan zelfvertrouwen en het bewustzijn dat je sterker bent als je je organiseert. Dat je niet alles hoeft te pikken.”

Een van de eerste plaatsen waar begonnen werd met ‘organising’ was Schiphol. In het interview legt Herrie uit hoe er eerst een flinke weerstand tegen de vakbond overwonnen moest worden en hoe moeilijk het is om, zoals hij het uitdrukt, ‘trekkers’, te vinden, mensen met het vermogen anderen mee te trekken. In 2008 werd het eerste succes geboekt. Na twee maanden actievoeren werd een nieuwe schoonmaak cao afgesloten met aanzienlijke verbeteringen. De schoonmakers hadden zich voor het eerst massaal laten zien.

In 2009 volgde een nieuw succes. Na een staking van vier dagen kregen de schoonmakers van Schiphol een reiskostenvergoeding en een eenmalige vergoeding. Daar was een harde confrontatie aan vooraf gegaan. Willem Dekker, FNV organizer bij Schiphol, schreef destijds in Grenzeloos: “De mensen waren boos, boos over jaren van uitbuiting en onmacht én ze waren trots, trots op zichzelf en trots op elkaar. (...) Die trots pakt niemand ze meer af, het was hun historische staking én, niet minder belangrijk, dit was hún vakbond. Niet dat instituut waar je 0900-9690 voor moet draaien maar een organisatie van vlees en bloed.” Hij sloot zijn artikel af met: “De grote vraag is nu wat de volgende stap zal zijn: ze zijn pas net begonnen.” De staking van de afgelopen tijd heeft laten zien dat het geen holle woorden waren.

Succes en uitstraling

De nu beëindigde landelijke staking van de schoonmakers wordt alom als ‘historisch’ en ‘baanbrekend’ omschreven. Dat klopt. Maar toch zien de schoonstakers zelf ook dit als een tussenstap, als een aanloop naar meer.

Een van de interessante aspecten van de nieuwe cao die door deze staking werd afgedwongen zijn de faciliteiten voor vakbondswerk op de werkvloer. Zo hebben kaderleden van de vakbond nu recht op twee weken vakbondsverlof. Dat zal gebruikt worden voor scholing (door de vakbond), en voor het bezoeken van bedrijven waar de organisatie nog niet goed van de grond is gekomen. Ook krijgen vakbondsleden een vergoeding voor de kosten van hun lidmaatschap en de voormalige stakers een extra uitkering. Daarnaast heeft de bond besloten extra organizers in de schoonmaaksector aan te stellen.

De acht weken durende staking heeft FNV bondgenoten zo’n 1,6 miljoen euro gekost aan stakingsuitkeringen en organisatiekosten. Dat is veel geld, maar de bond had geen betere investering kunnen doen. Haar imago is door de acties enorm verbeterd. Het beeld van de bond als bolwerk van oudere blanke behoudende mannen is doorbroken. De afgelopen tijd hebben zich, zo heeft de bond bekend gemaakt, anderhalf duizend nieuwe leden aangemeld. En niet alleen in de schoonmaaksector.

De sympathie voor de stakende schoonmakers was groot. Ondanks de overlast stond het publiek welwillend tegenover de acties. Die sympathie merkten we ook

bij het opzetten van het comité Steun de Schoonmakers. Binnen de kortste keren was dat een club van tientallen mensen uit allerlei organisaties die een veelheid aan acties ondernamen. De door het comité in zeer korte tijd georganiseerde 1 mei bijeenkomst in Amsterdam trok honderden mensen en werd door een kleine veertig organisaties, van linkse- en migranten organisaties tot de PvdA en GroenLinks ondersteund. Opvallend was ook de steun die de schoonmakers ondervonden van mensen en organisaties die ‘normaal’ gesproken weinig of niets op hebben met vakbonden.

Een nieuwe vakbeweging?

Vanaf het moment dat Bondgenoten er mee begon is er in linkse- en vakbondskringen gediscussieerd over ‘organising’. Tegenover de voorstanders van deze methode, waarvan sommigen het zelfs als de oplossing voor alle problemen in vakbondslaan lijken te zien, staan de sceptici. Dat zijn zowel linkse activisten buiten de vakbeweging, die deze hele methode zien als een poging van de vakbond om strijdbare arbeiders in te pakken. Maar ook traditionele vakbondsbestuurders die organising hoogstens zien als een nieuwe manier om leden te winnen in sectoren waar dat op andere manieren niet lukt.

Organising is een methode die geschikt is voor bepaalde sectoren met bepaalde omstandigheden. Op een bijeenkomst van het vakbondscfé eind maart dit jaar in Amsterdam legt Herrie Hoogenboom uit dat hij jarenlang vakbondswerk bij Heineken heeft gedaan. “In zo’n bedrijf kan je op het vlak van individuele belangenbehartiging wat doen voor mensen”. “Maar in de schoonmaak werkt dat niet. Daar zien de bazen hun personeel absoluut niet staan. Daar kan je alleen collectief iets bereiken.”

De situatie in de schoonmaak is typerend voor alle sectoren met laaggeschoold, slecht betaald en vaak flexibel werk. Het is moeilijk om in deze sectoren vakbondswerk van de grond te krijgen, maar als het lukt kan het ook een sterke dynamiek krijgen, om de eenvoudige reden dat mensen er weinig te verliezen en heel veel te winnen hebben. Bewustzijn en strijdbaarheid zijn, anders dan met name activisten buiten de vakbeweging lijken te denken, niet vanzelf aanwezig. Wie de afgelopen tijd met actievoerende schoonmakers gesproken heeft, zal het ongetwijfeld zijn opgevallen. De schoonmakers zijn door en tijdens de actie steeds strijdbaarder geworden. Van gewone schoonmakers zijn ze zelfbewuste schoonstakers geworden, omdat ze de kracht van de collectieve actie hebben ervaren.

In meer traditionele sectoren waar de vakbond zichtbaarder aanwezig is en waar minder erbarmelijke omstandigheden zijn ligt de situatie anders. Daar is het probleem veel meer dat de aanwezige vakbondskracht vooral besteed wordt aan overleg in allerlei organen waardoor ‘gewone’ of potentiële vakbondsleden zich niet in de bond herkennen. Een probleem van de kloof tussen leiding en leden.

Die verschillen in situatie betekenen niet dat er geen algemene noemer is. Die noemer is te vinden onder de termen strijdbaar en democratisch. De staking van de schoonmakers heeft laten zien dat een vakbond, ook als deze maar een kleine minderheid organiseert, succes kan boeken als hij strijdbaar is en democratisch. Dat wil zeggen als de leden het er zelf voor het zeggen hebben.

Dat lijkt mij de belangrijkste les uit de schoonmaakstaking. Organising heeft daar in dit geval de basis voor gelegd. In andere situaties zal dat anders gaan. In die andere grote FNV bond, de Abvakabo, is een ander proces gaande. Daar heeft een aantal actieve kaderleden zich onder de poëtische naam Kloofdichters opgeworpen als kandidaat voor het hoofdbestuur. Ook zij willen de bond weer teruggeven aan de leden. Ook zij komen op voor een strijdbare en democratische vakbeweging. Ook zij putten moed en inspiratie uit de strijd van de schoonmakers. Als die ontwikkeling doorzet kunnen we wellicht spreken van de geboorte van een nieuwe vakbeweging.

Naar een strijdbare en democratische vakbond

Lot van Baaren, Ger Geldhof, augustus 2010

De als zo rustig bekend staande vakbond Abvakabo FNV had in mei het meest opzienbarende congres in haar bestaan. De afgevaardigden op dat congres schreven geschiedenis door een groep kritische kaderleden, de ‘Kloofdichters’, in het bestuur te kiezen. Zo iets was in vakbondsland nog niet eerder vertoond. Grenzeloos sprak met twee woordvoerders en initiatiefnemers van de Kloofdichters, Lot van Baaren uit Rotterdam en Ger Geldhof uit Amsterdam.

Toen in de voorbereiding van het Abvakabo congres bleek dat een groep kritische kaderleden zich gezamenlijk als tegenkandidaten tegenover de kandidaten van het zittende bestuur zouden presenteren sloeg dat bij het zittende bestuur in als een bom. Voorzitster Edith Snoey sprak in de Telegraaf over een coup poging. Het bestuur deed er alles aan om de verkiezing van de critici tegen te gaan, maar toch behaalden de Kloofdichters een grote overwinning. Voor de elf posten van het onbezoldigd bestuur werden zeven kloofdichters gekozen. Ook voor de posten van de vier leden van het dagelijks bestuur werden twee critici gekozen. Voorzitster Snoey zelf behield nipt haar post en haar vertrouwensman Xander den Uyl moest het veld ruimen.

Vereniging of bedrijf

Om deze gang van zaken te begrijpen moeten we terug naar 2007. Toen presenteerde het bestuur een reorganisatieplan. ‘Ze wilden er een yuppenbond van maken’, zegt Ger verontwaardigd: ‘De bond zou zich moeten gaan richten op hoger opgeleide werknemers. Dat was een groeimarkt, zo werd verteld, in die termen werd er gesproken.’ Lot vult hem aan: ‘Het bestuur ging voor snelle en gerichte ledenwinst. De Abvakabo moest, in de woorden van het bestuur, een ‘open netwerkbond worden voor beter verdienende en beter opgeleide professionals in de publieke sector.’

Ger en Lot die al vele jaren in de bondsraad zaten als vertegenwoordigers van de afdelingen Amsterdam en Rotterdam-Rijnmond waren net als vele andere bondsraadsleden stom verbaasd. ‘De ledenopbouw van de bond is zeker een probleem’, legt Lot uit. ‘De gemiddelde leeftijd van de leden is hoog en blijft stijgen. Ik ben nu 51 en zit precies op die gemiddelde leeftijd, en dat is al jaren zo. Er is dus een reëel probleem van vergrijzing en het ledental loopt gevaar hard terug te lopen.’ ‘Maar’, zo gaat ze verder, ‘de vraag is welk antwoord je geeft.’

Vanuit de afdeling Amsterdam werd er een tegendocument geschreven. ‘Daarin’, zo legt Ger uit, ‘hebben wij onze visie neergelegd. We benadrukten de traditionele uitgangspunten van een vakbond: collectiviteit en solidariteit, loonstrijd, opkomen voor de mensen aan de onderkant van de samenleving en dergelijke.’ Dat stuk kreeg veel weerklank vanuit het hele land. Ger: ‘Men vond dat veel beter dan de visie van het bestuur, waarbij het ging om het aanstellen van marketeers en communicatie adviseurs en zo. Het bestuur vond zelfs dat de verschillende ‘producten’ en ‘diensten’ die de bond heeft voor de klanten (want de leden werden klanten) ingekocht konden worden, ook als ze geen lid waren. Dat was dus helemaal het idee van de vakbond als ‘zaakwaarnemer’ of als een sociale ANWB, als bedrijf.’

Verenigingsdemocratie

In het kader van de nieuwe koers was er volgens het bestuur ook een reorganisatie nodig van de werkorganisatie, de werknemers in dienst van de vakbond. Daarbij werden gedwongen ontslagen niet uitgesloten. Ger: ‘Als bij ons in het bedrijf – het Gemeente Vervoerbedrijf Amsterdam – de directie begint over gedwongen ontslagen, dan staan wij als vakbond op onze achterste poten, en nu zou dat binnen Abvakabo wel gebeuren? Dan ben je toch niet geloofwaardig.’ Lot: ‘Toen wij daar in de bondsraad over wilden praten, kregen we te horen, ‘dat is een zaak tussen de directie van de werkorganisatie en de Ondernemingsraad en de vakbond waar de werknemers van de Abvakabo lid van zijn (FNV bondgenoten), daar staan wij als bestuur buiten. Zo ver ging het bedrijfsdenken.’ Ger: ‘De directie van de werkorganisatie kreeg een steeds groter mandaat. Het bestuur gaat over ‘wat’ en de directie over het ‘hoe’, was de opvatting van het bestuur. En de bondsraad kon alleen maar zijn mening geven. Steeds weer werden wij er mee geconfronteerd dat de bondsraad iets aannam, en het bestuur het dan niet uitvoerde of op de lange baan schoof.’

Tegenkandidaten

Lot: ‘Zo ontstond het gevoel dat de bond langzaam omgevormd werd van vereniging tot een bedrijf. Er gaapte een enorme kloof tussen het bestuur en de meeste actieve kaderleden. Daarom besloten we om ons dan maar met een groep medestanders kandidaat te stellen voor het bestuur. Zo zijn de Kloofdichters ontstaan.’

Ger: ‘Een vakbond van, voor en door de leden, dat was onze leus. De leden moeten de macht hebben, niet de werkorganisatie. Een vakbond is een vereniging en niet een bedrijf. Wij zijn een bond met 350.000 leden waar 400 mensen werken. Dan kan die werkorganisatie niet alles bieden, je hebt actieve, betrokken leden nodig en geen klanten. De leden en potentiële leden moeten de kracht van de vakbond merken, ze moeten ervaren dat alleen als je zelf meedoet en het samen aanpakt, je

iets wezenlijks kan veranderen. Versterking van de bond op de werkvloer, dat is een centraal punt. Dat doe je door te zorgen dat je als bond op het bedrijf aanwezig bent.’ ‘Daarom hebben wij ook een voorstel ingediend dat ‘organising’ door de Abvakabo structureel opgepakt moest worden’, vult Lot aan.

Informeren, activeren, organiseren en mobiliseren

Lot: ‘Mensen op de werkvloer die resultaten binnen halen, mensen laten zien dat je door collectief op te treden wat kan bereiken, machtsvorming. Informeren, activeren, organiseren en mobiliseren, daar gaat het om.’ Mensen worden niet zo maar lid, worden niet vanzelf actief. Dat was ook de achtergrond van het debacle rond de AOW. Mensen gaan niet zo maar de straat op omdat de bond ze daarvoor oproept. Zeker niet als de informatie steeds een andere kant op gaat. Dat activeren gaat stapje voor stapje, daar moet je aan werken, dat gaat niet zo één, twee, drie. Daar heb je ook middelen voor nodig en materiaal en mensen, dan moet je prioriteiten stellen.’

‘Ook in het nieuwe bestuur gaan we die prioriteiten stellen’, vult Ger aan. ‘We hebben een probleem met de werkorganisatie. Die is nu opgebouwd en ingesteld op een bepaalde manier van werken en dat moeten we veranderen. Daar komt bij dat de werkorganisatie veel te veel te zeggen heeft over het beleid. Een bond is in essentie een organisatie van mensen die samen sterker willen staan, een vereniging. De mensen die in dienst zijn van de bond moeten dat ondersteunen - niet de dienst uitmaken. Bij het aannemen van mensen wordt nu niet altijd gekeken naar hun affiniteit met de vakbond. Ze worden vaak aangenomen alsof het een willekeurig bedrijf is. Dat is niet goed.’

De mores van het bestuur

‘Een van de dingen die we ook willen veranderen’, zegt Lot ‘is wat je de mores van het bestuur kan noemen. Tot nu toe was het zo dat het bestuur eerst intern vergaderde, een besluit nam en dan met één mond sprak. Dat is in sommige gevallen noodzakelijk, maar niet altijd. Als je wilt dat mensen kritisch na gaan denken moet je argumenten geven, laten zien welke discussie er heeft plaats gevonden. Het gaat er niet om de mensen van jouw standpunt te overtuigen, het gaat er om dat mensen zelf nadenken, dat ze weten welke argumenten er zijn, en ze begrijpen hoe het bestuur uiteindelijk in meerderheid tot een standpunt is gekomen.’

‘Zo hebben we dat ook met het onderhandelaarsakkoord over AOW en pensioen proberen te doen’, zegt Ger. ‘Wij wilden dat niet positief aan de leden voorleggen, maar in het bestuur hebben we die discussie helaas niet gewonnen. Wel hebben we gedaan gekregen dat de Abvakabo bij de presentatie en bij het ledenreferendum een lijstje gaf van positieve en negatieve kanten van het onderhandelaarsakkoord. Dat deden wij als enige bond.’

‘Op punten waar wij een meerderheid vormen in het bestuur zullen we een minderheid in het bestuur ook uitnodigen om hun opvatting en argumenten in de vereniging voor te leggen’, vult Lot hem aan. ‘Op die manier willen we werken aan een democratische en strijdbare vakbond. Want die zullen we de komende tijd met de dreigende bezuinigingen hard nodig hebben’.

Vakbondswerk aan de basis

Patrick van Klink, november 2010

‘Versterken van de bond op de werkvloer, dat is een centraal punt. Dat doe je door te zorgen dat je als bond op het bedrijf aanwezig ben’, zei Ger Geldhof, kaderlid van de Abvakabo FNV bij het Amsterdamse GVB, in Grenzeloos nr. 108. Maar hoe doe je dat? Om daar achter te komen een serie gesprekken met vakbondsactivisten over hun ervaringen. Als eerste in deze serie Patrick van Klink, werkzaam bij Unilever in Rotterdam.

‘Twee dingen zijn van belang’, zo begint Patrick, al dertig jaar kaderlid bij het Unileverbedrijf Van den Berg; ‘In de eerste plaats dat je je altijd realiseert dat het om mensen gaat, dat je daar tussen in staat, weet wat er speelt en niet de papieren werkelijkheid in laat slepen. En in de tweede plaats: dat je goed weet wat je wil, dat je als kadergroep prioriteiten stelt en je de ontwikkelingen volgt. Niet alleen in je bedrijf maar ook daar buiten. Die twee zaken moet je combineren. Je kan niet alleen afgaan op wat de mensen willen en vinden en je moet je zeker niet beperken tot het reageren op de plannen van het bedrijf. Dan laat je je agenda door de bedrijfsleiding bepalen en loop je steeds achter de zaken aan.’

Veranderingen

Het vakbondswerk bij een bedrijf als Van den Berg is in de tijd dat Patrick er werkt enorm veranderd. ‘Vroeger speelde de bond een veel belangrijkere rol bij allerlei kleinere puntjes. Natuurlijk waren we veel bezig met arbeidsvoorwaarden en eens in de twee jaar waren er de cao onderhandelingen, waarbij het ging om arbeidstijdverkortung, een beter loon of hogere ploegentoeslag. Maar daarnaast waren er een heleboel kleine punten waar de mensen de vakbond voor nodig hadden. Als er ergens onvrede over was, dan werd daar de vakbond bij gehaald en zo nodig gingen we met z’n allen in de kantine zitten. Nu worden veel problemen in de ploegen zelf opgelost. Dat heeft te maken met de veranderingen die er in het bedrijf zijn doorgevoerd.’

‘Toen ik er kwam werken, werkten er zo’n 800, 900 mensen. Voor het grootste deel mensen zonder vakopleiding, het merendeel op de verpakingsafdeling. Daar was een groot verloop. Nu werken er nog maar 220 mensen en die hebben een veel hogere opleiding. Het hele productieproces is geautomatiseerd. Ook voor het eenvoudige werk zijn nu een heel ander soort mensen nodig, er is nu veel grotere nauwkeurigheid vereist. Daarnaast zijn er een heleboel diensten uitbesteed, zoals de catering, de schoonmaak, de bewaking en zelfs de technische dienst. Die mensen werken voor andere bedrijven en vallen onder een andere cao. Ze kunnen

zomaar vervangen worden als Unilever er voor kiest om een ander bedrijf in te huren.'

'In het bedrijf zelf is er een heel andere manier van werken gekomen. Vroeger werkte je in ploegen met een baas die in zijn eentje bepaalde wat iedereen moest doen. Nu is er teamwork waarbij de mensen zelf veel meer verantwoordelijkheid hebben en allerlei kleine zaken veel makkelijker in de ploeg zelf opgelost worden.'

Is de positie van de vakbond door al deze veranderingen verzwakt?

'Het is vooral veranderd. De organisatiegraad, het aantal mensen dat lid is van de bond, is nu iets hoger dan vroeger en ook het aantal kaderleden is relatief wat hoger dan vroeger, maar je heb het natuurlijk wel over veel minder mensen. Waar je nu een kadergroep van 10-12 mensen hebt waren dat er vroeger enige tientallen. Doordat allerlei kleinere zaken in de ploegen opgelost worden hebben de mensen daar de bond niet meer voor nodig. Dat is natuurlijk prima, want wat je zelf op kan lossen moet je zelf oplossen, maar de bond raakt daardoor wel sneller uit het zicht van de mensen. Je moet dan vanuit de kadergroep meer moeite doen om mensen bij het vakbondswerk te betrekken.'

Dat geldt natuurlijk nog meer voor de mensen die voor een uitzendbedrijf werken?

'Ja, er is een scheiding ontstaan. De solidariteit was vroeger makkelijker te organiseren. Iedereen zat in hetzelfde bedrijf en had dezelfde baas, nu heb je allemaal verschillende bazen. De afgelopen twee jaar zijn we bezig geweest om uitzendkrachten zo veel mogelijk in vaste dienst te krijgen. Daar is iedereen het mee eens, want het is voor de vaste mensen ook lastig als je steeds nieuwe uitzendkrachten in moet werken. Maar bij een reorganisatie is dat lastiger. Dat zie je nu in Oss. Daar moeten 127 arbeidsplaatsen vervallen. Unilever rekent 22 arbeidsplaatsen al niet eens mee, want dat zijn uitzendkrachten. Dan zie je dat mensen wel eens gaan denken dat als die uitzendkrachten er uit gaan, hun banen blijven bestaan. Je moet dus zorgen dat in een tijd dat er niet gereorganiseerd wordt die discussie gevoerd wordt; moet je de uitzendkrachten binnen halen en banden smeden tussen vaste werknemers en de uitzendkrachten. Daar moet je altijd aan werken. Als er in de schoonmaak wat aan de hand is moet je de schoonmakers op het bedrijf ook proberen er bij te betrekken. Dat wordt erg op prijs gesteld en je bouwt er belangrijke contacten mee op. Je moet in de dagelijkse praktijk opkomen voor uitzendkrachten. Als je merkt dat een baas iemand steeds met een bijnaam aanspreekt moet je daar wat van zeggen, uitzendkrachten hebben ook een naam, dat soort zaken.'

'Daarnaast hebben we te maken met een generatiewisseling. Toen ik bij het bedrijf kwam was er een hechte kadergroep van mensen die veel met elkaar mee hadden gemaakt en die het bedrijvenwerk van de bond op poten hadden gezet. Die zijn nu

allemaal verdwenen. Onder andere door de automatisering en de reorganisaties zijn veel kaderleden verdwenen. Als het aan Unilever gelegen had waren de 8-900 mensen die er dertig jaar geleden werkten gewoon vervangen door nieuwe mensen met een betere opleiding. Wat wij bereikt hebben is niet dat die automatisering en de voortdurende reorganisaties niet door zijn gegaan, maar wel dat ze doorgemaakt zijn met de bestaande mensen. Mensen zijn geschoold zodat ze op dit bedrijf konden blijven werken. Natuurlijk zijn er ook veel mensen weggegaan, maar er is een kern gebleven. En daarmee ook een kern van vakbondsmensen.'

Organising

'Het hele proces van reorganisatie is natuurlijk niet uniek voor Unilever maar is bij alle grote bedrijven doorgevoerd. Overal zie je een relatief kleine kern in dienst van het bedrijf en daaromheen een hele schil van uitzendkrachten en mensen van andere bedrijven. Die hele flexibele schil, zoals dat zo mooi wordt genoemd, daar had de bond geen poot aan de grond. De aanpak van organising, zoals dat bij de schoonmakers zo succesvol is, is een poging om daar een antwoord op te geven.'

'Organising is begonnen in de schoonmaak. In eerste instantie bij verschillende kantoren in Den Haag. Dat werkte niet, want er was onvoldoende massa aanwezig om er een groep leiders uit te halen waarmee gestart kon worden. Op Schiphol is het wel gelukt, daar had je zoveel schoonmakers dat het mogelijk was een groep van een stuk of twintig leiders te vormen die de boel kon aanzwengelen. Als je eenmaal in een bedrijf binnen komt, een aantal goede mensen weet te vinden en een punt dat leeft, kan je langzamerhand een hechte, goed samenwerkende groep mensen gaan opbouwen. Dan kom je op een moment zo ver dat je sterk genoeg bent om een wat groter punt aan te pakken. Als je succes boekt, gaan mensen in zichzelf en in elkaar vertrouwen en daar kan je verder op door gaan.'

'FNV bondgenoten is bezig die manier van werken uit te breiden naar andere sectoren: brood en banket, slaggers, distributiecentra enzovoorts. Ik denk dat het een goede aanpak is maar je moet er geen wonderen van verwachten. Het duurt een hele tijd voor je resultaten boekt.'

'Het is interessant dat ook nieuwe structuren worden opgebouwd. De schoonmakers hebben een schoonmakersparlement waar ze met z'n allen bij elkaar komen. Dat is in feite de grootste landelijke kadergroep in de hele vakbeweging. De schoonmakers hebben nu ook een aantal mensen in de bondsraad (het parlement van FNV bondgenoten) en als Judy Lock, een van de leidsters van de schoonmakers daar wat zegt dan wordt er wel naar geluisterd, die heeft daar gezag op basis van wat ze vertegenwoordigt.'

'Ook in kaderopleidingen van de bond zie je allerlei elementen terugkomen die van belang zijn bij organising. Dat zijn vaak dingen die vroeger, toen opleidingen nog

gericht waren op de opbouw van bedrijfsledengroepen, ook in de kaderopleiding zaten. Het begint met je bedrijf in kaart brengen: hoe zit je bedrijf in elkaar, hoeveel mensen werken er en waar, waar zitten je leden, wat zijn de problemen, wat zijn de mensen die je daar aan kan spreken, welke mensen zijn geen lid en waarom niet? En vooral: wat zijn de punten die leven onder de mensen en hoe kan je die aanpakken?

Dat soort zaken moet je allemaal weten als je van buitenaf als organizer naar een bedrijf toe gaat werken, maar ook als je als kaderlid in een bedrijf zit.'

'Tot nu toe is die aanpak nog erg gericht op het organisatorische aspect, op luisteren naar de mensen. Maar de inhoudelijke kant, waar wil je naar toe, wat wil je als bond bereiken, daar is nog te weinig aandacht voor. De grote uitdaging is nog steeds de groep mensen die nog enige zekerheid heeft te verbinden met mensen zonder zekerheden. Dat doe je in ieder geval niet door steeds achteruit te onderhandelen zoals met het laatste pensioenakkoord gebeurd is.'

Het moet van de mensen zelf komen

Bart Plaatje, januari 2011

In deze aflevering van onze serie over vakbondswerk aan de basis, spreken we met Bart Plaatje uit Groningen. Hij was achtereenvolgens slapend vakbondslid, kaderlid bij FNV Bondgenoten en is nu organizer bij de schoonmakers. Daarnaast is hij de initiator van het vakbondsnetwerk 'Bondgenootje'. Een gesprek met een gedreven vakbondsmans.

'Ik werkte in het distributiecentrum van Super de Boer in Beilen en was al heel lang lid van de bond zonder daar iets mee te doen. Op een gegeven moment werd ik voorman. Dat ging een tijd goed, ik had het naar mijn zin – tot er gereorganiseerd moest worden. Dat was toen Super de Boer onder het Laurus-concern viel. Ik kreeg toen letterlijk van het management de opdracht: zorg dat er zo veel mogelijk mensen uit het bedrijf vertrekken voordat we ze zakken met geld mee moeten geven. Toen ben ik gaan kijken wat ik kon doen. Ik ben actief kaderlid geworden en ingestapt in de bestaande kadergroep van FNV Bondgenoten.'

'Die kadergroep opereerde op een manier die mij totaal niet lag en in feite zijn we begonnen met het opbouwen van een nieuwe kadergroep. Twee leden zijn gebleven en voor de rest zijn er nieuwe mensen bij gekomen. Organisatie was toen betrekkelijk nieuw en wij wisten er niets van af. We zijn op zoek gegaan naar hoe je vakbondswerk in het bedrijf kan doen en kwamen toen bij de methodiek van organisatie terecht. Zo hebben we een nieuwe kadergroep opgebouwd met behulp van de bestuurder.'

'Die nieuwe groep functioneerde anders dan de oude. Het verschil is dat de mensen gestimuleerd werden om daadwerkelijk actief mee te werken: zelf de vakbond zijn. We gingen ook los van de bestuurder zelf plannen maken, zelf initiatieven nemen, zelf standpunten innemen. Dat alles natuurlijk wel binnen de lijnen van de vereniging FNV Bondgenoten. De mensen gingen zelf aan het werk en dat is ook het belangrijkste van organisatie, want het actieve vakbondslid staat veel dichterbij de mensen dan welke professional dan ook.'

Maar dat is toch het zelfde als wat vroeger een actieve bedrijfsledengroep deed?

'Ja, wat dat betreft is het ook gewoon oude wijn in nieuwe zakken. Wij zagen ons toen ook helemaal niet als een organisatie-club. We deden het gewoon zoals wij dachten dat een vakbond moet functioneren. Het is nu misschien wat methodischer dan vroeger, dat is denk ik het essentiële verschil tussen toen en nu. Je moet het nu wat methodischer aanpakken omdat de situatie in het bedrijf en in de hele maatschappij nu anders is.'

‘Vakbonden zijn niet meer gewend om op deze manier te opereren, alles is veel individualistischer geworden. Vroeger was het vaak zo dat als je ging werken je vader tegen je zei dat je lid moest worden van de vakbond. Dat bestaat niet meer. Dus moet je enigszins anders gaan opereren. Dan moet je beginnen met het in kaart brengen van een bedrijf, het vinden en motiveren van informele leiders op de werkvloer. Als een groep niet meer vanzelf achter je aanloopt zal je de mensen moeten vinden die de groep in beweging kunnen brengen en daar is een stuk methodiek voor, dat is organiseren.’

‘Toen wij begonnen was de organisatiegraad 30 procent. Toen ik 4 jaar later wegging bij Super de Boer om voor de vakbond te gaan werken was de organisatiegraad 80 procent onder het vaste personeel en 50 procent onder de uitzendkrachten en de jongeren.’

‘Twee maanden voordat ik wegging is er een wilde staking geweest, de enige succesvolle wilde staking die er ooit in de sector handel is gehouden, en dat ging over de naleving van de distributie cao. Dat was in één dag geregeld, maar er waren wel 300 stakers voor nodig.’

Ieder een rol

‘Kijk’, zegt Bart, als ik opgemerkt heb dat hij dus wel wat bereikt heeft bij Super de Boer. ‘We hebben dat met z’n allen gedaan. Iedereen heeft een eigen rol. Dat ik nou zo gek was om er heel veel vrije tijd in te steken betekent niet dat ik van iemand anders kan verwachten dat hij dat ook doet. Maar er zijn ook mensen die drie avonden in de week besteden aan het maken van een nieuwsbrief. Dat is ook een belangrijke bijdrage aan het opbouwen van een sterk collectief. Mensen zijn verschillend, dat moet je accepteren en daar moet je mee kunnen spelen. Het belangrijkste is dat je het gezamenlijk doet, dat je elkaar vasthoudt.’

Daarna ben je organizer geworden in dienst van de bond?

‘Ja, ik ben toen als organizer gaan werken bij Albert Heijn – en ik geloof dat ze dat bij Super de Boer niet erg vonden,’ voegt hij daar lachend aan toe. ‘Dat was een hele overgang. Als kaderlid heb je veel meer vrijheid. Als organizer heb je veel meer verantwoordelijkheid, naar de bond, de organisatie, maar ook naar de mensen zelf. Mensen ervaren je toch anders als je een van hen bent dan als je van buitenaf komt. Dan wordt er meer expertise van je verwacht. Je moet de mensen de tijd geven om aan je te wennen. En je moet met respect met ze om gaan. Je praat over hun werk, je komt bij hen thuis of bij hen in de kantine, het is hun plek, dat moet je respecteren.’

‘Ik vind het heerlijk om te doen. Ik heb in de sector handel alles gezien en gedaan wat ik wou doen: de vaste medewerkers van AH, de Polen, bij Jumbo en natuurlijk bij Super de Boer. Tijdens de schoonmaakstaking heb ik daar een tijdje

meegeholpen en toen dacht ik: dat is wat ik de komende twee jaar wil doen. Daar wordt vakbondsgeschiedenis geschreven, daar wil ik aan mee doen.'

Naast de zaken die in het bedrijf spelen heb je natuurlijk ook te maken met algemene zaken, zoals de afgelopen tijd bijvoorbeeld de AOW perikelen. Hoe beïnvloedt dat elkaar?

'Ten tijde van het AOW-traject werkte ik als organizer bij AH Zwolle. De mensen daar hebben zich heel hard ingezet om maximaal te mobiliseren voor de manifestatie. Dat is ze ook gelukt. Uiteindelijk kwam er niet uit wat zij verwacht en gehoopt hadden en werden er door de vakcentrale dingen gezegd waar zij het niet mee eens waren. En ook in de bondsraad van FNV Bondgenoten werd een besluit genomen waar zij niet gelukkig mee waren. De conclusie die ze daaruit trokken was dat we landelijk niet in staat waren geweest genoeg mensen te mobiliseren. Wat natuurlijk een feit is, want als er een miljoen mensen op waren gestaan voor de AOW dan had men in Den Haag wat steviger kunnen onderhandelen.'

'Het mobiliseren voor de AOW versterkt ze wel in hun mobilisatiekracht. Waar ze vervolgens in hun eigen cao-onderhandelingen weer voordeel van hadden. Dat perspectief hadden we ook ingebouwd. Ik heb van het begin af aan gezegd: het kan best zijn dat we dit gaan verliezen, want landelijk was het besef van de noodzaak niet zo hoog was als bij hen. Dus als er dan een boodschap komt waar ze het niet mee eens zijn, dan leggen ze dat naast zich neer en gaan over tot de orde van de dag.'

Bondgenootje

Je bent ook initiator van 'Bondgenootje'?

'Ja, met een aantal kaderleden in mijn netwerk in het noorden heb ik 'Bondgenootje' bedacht. Zij voeren het uit, ik kan dat niet naast mijn werk doen. Voor mij is het een hobby. Het is een kerngroep die een keer in de twee maanden bijeenkomsten organiseert om mensen iets te leren van de methodiek van organiseren. En daar is dan altijd een actie aan verbonden, vaak een ludieke actie. Het gaat om mensen uit verschillende bedrijven en verschillende sectoren, vrachtwagenchauffeurs, Hema-verkoopsters, studenten. Die zitten dan rond de tafel en praten over vakbondsmethodiek. Het is opvallend dat het ook jongeren aantrekt. De Groninger studentenbond wou ook graag meedoen, toen heb ik gezegd: prima als jullie als bestuur allemaal lid worden van FNV bondgenoten, dan doe je gewoon mee.'

Waarom dat ‘tje’ in de naam?’

Dat was een idee van een van de kaderleden. Daarmee maak je er iets onschuldigs van, dat mensen niet direct afschrikt. Kijk: ‘FNV vecht voor je recht’, (een vakbondsnetwerk in Rotterdam) is een heel goed initiatief. Alleen een gemiddelde werknemer die nog nooit in de bond actief is geweest die schrikt al van het woord ‘vecht’, en van ‘bondgenootje’ schrik je niet. Dat was het idee.’

‘We zijn nu actief in het noorden, als het mogelijk is willen we het ook uitbreiden. Wat je nodig hebt, is een aantal kaderleden in de regio die het leuk vindt. We zorgen steeds dat er een aantal sterke kaderleden zijn die vertellen over de successen die ze bereikt hebben en dat koppel je aan het bespreken van de organiseringsmethodiek. Dat het ook niet-traditionele vakbondsleden trekt komt ook door het ludieke karakter van de acties. Met de landelijke verkiezingen hebben we alle verkiezingsborden in Groningen afgeplakt met ludieke spreuken. We hebben ook over alle partijen heen geplakt, want we zijn natuurlijk wel politiek neutraal.’

‘We vragen aan iedere bezoeker om op de volgende bijeenkomst iemand mee te nemen waarvan je denkt dat die hier ook bij zou willen zijn. En aan die mensen vragen we op een goed moment; ‘ben je lid van een bond?’ Als ze dat niet zijn vragen we het aan het eind van de dag na de actie nog een keer. Het winnen van leden is niet het eerste doel. Het eerste doel is mensen te laten zien dat je zelf iets kan veranderen, dan zien ze ook het nut van lidmaatschap.’

Directe belangenbehartiging is toch de basis

Kees de Leeuw, maart 2011

Kees de Leeuw werkt als analist in het Maasstadziekenhuis in Rotterdam. Hij is kaderlid van de Abvakabo FNV en vakbondsconsulent. Voor hem is individuele belangenbehartiging een heel belangrijke pijler van het vakbondswerk: 'Daarmee leg je de basis voor collectieve acties.'

'Ja', zegt hij breed lachend. 'Hoe kom ik bij de vakbeweging? Ja... ik kom uit een links nest, mijn ouders waren socialisten, die zaten bij de PvdA, gingen in het Troelstraord met vakantie, waren lid van de VARA en ga zo maar door. In mijn pubertijd zette ik me daar tegen af en trok ik meer naar de CPN, demonstreerde tegen kernenergie en vond de vakbeweging maar een gematigde club, maar toen ik ging werken werd ik vanzelfsprekend wel lid van de bond. 'Maar het begon pas echt in 1987 met de vakbondsschool in Spijkenisse', gaat hij enthousiast verder. 'Dat was geweldig. Dat was voor mensen die wel in vakbondswerk geïnteresseerd waren en lid waren, maar nog geen kaderlid. Het duurde een heel schooljaar, steeds een avond in de week en daar kwamen allerlei onderwerpen aan de orde. Daarna ben ik coördinator van die vakbondsschool geworden. En natuurlijk kaderlid en dan rol je van het ene in het andere.'

Vakbondsconsulent

'Ik zat ook op de allereerste opleiding voor vakbondsconsulenten. Individuele belangenbehartiging is natuurlijk zo oud als de vakbeweging zelf, maar in 1993 werd bij de Abvakabo het systeem van vakbondsconsulenten opgezet: individuele belangenbehartiging op de werkvloer, door speciaal daarvoor geschoolde mensen. Je bent het aanspreekpunt voor mensen in het bedrijf en zorgt voor de eerste opvang als mensen met individuele problemen zitten. In de loop van de tijd is in de cao geregeld dat daar tijd voor kwam. Ik heb daar nu één dag in de week voor, ook al kost het me in de praktijk veel meer tijd. In principe is het alleen voor leden van de bond, maar in de praktijk betekent dat je tegen iedereen die bij je komt zegt: 'natuurlijk kan ik helpen, maar dan moet je wel even lid worden.'

Een zo sterke nadruk op individuele belangenbehartiging, leidt dat er niet toe dat mensen de vakbond vooral als een service-instituut gaan zien dat de problemen wel voor ze oplost, in plaats van als een organisatie om gezamenlijk zaken aan te pakken?

'Ja, misschien is dat wel zo, maar je moet je realiseren in wat voor sector je zit. Dit is wel de zorg. Het is niet de haven. Als in de haven iemand met ontslag wordt

bedreigd, dan is er meteen actie, gaan ze allemaal achter hem staan, gooien ze de boel plat. In de zorg is dat heel anders. Daar is het altijd ‘ja maar de patiënten’, er wordt veel meer gepikt en is weinig bereidheid tot acties. Daar moet je als bond eerst het vertrouwen winnen.

Je hebt bedrijven waar je als je er komt werken bij wijze van spreken bij de poort al duidelijk wordt gemaakt dat het de bedoeling is dat je lid van de bond wordt. In de zorgsector is dat absoluut niet zo. Daar is minder dan een zesde van de mensen vakbonds lid.

Natuurlijk hoop je dat het niet bij individuele belangenbehartiging blijft en dat mensen ook aan collectieve acties mee zullen doen, maar daar moet je in deze sector wel heel hard aan trekken. Dat lukt wel als er in de hele sector acties zijn in de ziekenhuizen, bijvoorbeeld als het om de cao gaat.’

Alles op mijn nek

‘Maar ik moet ook wel zeggen dat het aan mij ligt’, gaat hij verder. ‘Als er iets aan de hand is heb ik de neiging de hele zaak op mijn nek te nemen. Ik ga snel veel te veel zelf te doen. De directie hier kent ook maar één kaderlid en dat is Kees de Leeuw en dat geldt ook voor de mensen. Dat is natuurlijk niet goed. Dat had ik beter moeten organiseren. Ik heb ooit geprobeerd een bedrijfsledengroep op te richten, maar die is een zachte dood gestorven. Op dat moment was het erg rustig en dan zaten we te vergaderen met zo een gezicht van “waar zullen we het nu eens over hebben”.

Dat er hier geen actieve ledengroep is ligt misschien aan mij, maar zeker niet aan de constructie van vakbondsconsulent. In tegendeel, de Abvakabo heeft hier een goeie naam. In andere ziekenhuizen zijn mensen ook georganiseerd in andere bonden, zoals Nu’91 en het CNV, maar hier zijn mensen als ze vakbonds lid zijn lid van de Abvakabo. Hier in het ziekenhuis is 23 procent van de mensen lid: niet gek in een sector waar het gemiddelde op zo’n 14-15 procent ligt. Dat is niet mijn verdienste, hoor, maar wel een gevolg van het feit dat er een vakbondsconsulent is, dat werkt heel goed.’

Acties

‘Behalve vakbondsconsulent ben ik natuurlijk ook “gewoon” kaderlid van de bond en naast wat ik hier in het ziekenhuis doe zit ik in de Landelijke Adviescommissie Ziekenhuizen, het sectorbestuur zorg en de bondsraad van de Abvakabo. De mogelijkheden hier in het ziekenhuis worden natuurlijk mede bepaald door het algemene bondsbeleid. Er was hier bijvoorbeeld best bereidheid om actie te voeren voor het behoud van de pensioenleeftijd op 65 jaar. Er was grote onvrede over de plannen om de leeftijd te verhogen. Maar dat is door de vakbond verknald. Het is

niet goed opgepakt, slecht gecommuniceerd. Ik denk dat de boel hier toen wel rijp was voor acties, maar ja, als het in de top dan fout gaat...

We hebben hier wel acties gehad hoor, bij de cao-onderhandelingen bijvoorbeeld. We hebben toen dagelijks actie gevoerd en bijna dagelijks de krant gehaald. Het kan wel, maar dan moet je er bovenop gaan zitten en de boel wakker schudden.

De meest langdurige en heftige actie was de staking van schoonmaaksters, drie jaar gelden. Het ging om veertig vrouwen. Eerst staakten ze een dag, de volgende week twee dagen, en uiteindelijk een hele week. Zij waren in dienst van het ziekenhuis en moesten over naar een commercieel schoonmaakbedrijf. Van de 175 schoonmakers waren er al 135 werkzaam voor dat bedrijf en nu moest ook de rest over. De directie stelde zich keihard op. De eerste stakingsdag zou op een vrijdag zijn. Op donderdag kregen de mensen te horen dat ze extra hard moesten werken. Toen ik dat hoorde ben ik naar ze toe gegaan en heb gezegd: 'je moet gewoon je werk doen, zoals je dat altijd doet en niks meer want anders ben je bezig je eigen besmet werk te doen.' Prompt kreeg ik een brief van de directie dat als er een infectie met MRSA (ziekenhuisbacterie) uit zou breken ik daarvoor verantwoordelijk zou zijn. Die brief heb ik natuurlijk meteen naar het bondskantoor doorgestuurd en die hebben daar op gereageerd. Toen ik de andere medewerkers van het ziekenhuis opriep om een soort erehaag voor de schoonmaaksters te vormen kreeg ik een waarschuwing van de directie wegens 'ongeeoorloofd actievoeren'. Zo werd er gereageerd.

Die strijd is uiteindelijk verloren, maar met opgeheven hoofd. Ze werken hier nog steeds, nu voor dat schoonmaakbedrijf, maar ze hebben wel dezelfde arbeidsvoorwaarden als die ze bij het ziekenhuis hadden. Het was en is een groep met uiteenlopende culturen en nationaliteiten, ze konden elkaar niet altijd even goed verstaan maar men hield elkaar vast. Tot het einde. Dat was geweldig.

Er was toen best veel solidariteit van andere mensen in het ziekenhuis, en ook van patiënten. Kijk, er wordt altijd gezegd: "in een ziekenhuis kan je moeilijk actievoeren want het gaat om de patiënten, die mogen niet de dupe worden." Dat is natuurlijk zo, maar patiënten worden ook de dupe van allerlei verslechtingen. Als je actie voert moet je ook de patiënten er bij betrekken, moet je duidelijk maken waar het om gaat, dan kan je ook daar solidariteit organiseren."

Kloofdichters

Je was ook een van de Kloofdichters in de Abvakabo?

'Nou, een van de Kloofdichters niet, ik steunde ze van harte, maar ik was geen kandidaat voor het bestuur. Ik was het wel helemaal met ze eens. Ik vond dat de vakbond de verkeerde kant op ging, het vakbondsgevoel raakte verloren, het werd een soort ANWB. Toen door Ger Geldhof en Lot van Baaren dat initiatief werd genomen was ik het er hartgrondig mee eens.

Die kloof met de leden zie je op verschillende niveaus in de bond. Ik heb een tijd in de Ondernemingsraad gezeten, en ben daar uiteindelijk met knallende ruzie vertrokken. De meerderheid van de OR - ook mensen van de Abvakabo – denkt eerder mee met de directie dan dat ze opkomen voor de belangen van de leden. Dat gevaar zie je ook in sectorraden en sectorbesturen. Daar zitten vaak mensen in waarvan je je echt afvraagt wie ze nu eigenlijk vertegenwoordigen, of ze daar niet alleen namens zichzelf zitten. Die kloof moet gedicht worden. Want anders krijgen we nooit de sterke en strijdbare vakbond die we nodig hebben.'

De achterbanstrategie

Ko Hartman en Ger Geldhof, juni 2011

Hoe combineer je het opbouwen van vakbondsmacht in het bedrijf met het werken in de Ondernemingsraad (OR) en andere medezeggenschapsorganen? Hoe zorg je dat de bond in het bedrijf sterk wordt, en blijft, en dat de mensen zich in de bond herkennen? Deze vragen staan centraal in dit gesprek met Ko Hartman en Ger Geldhof, kaderleden van de Abvakabo bij het Gemeentelijk Vervoer Bedrijf in Amsterdam.

‘Toen ik in 1983 actief kaderlid werd’, vertelt Ger, ‘was de voorzitter van de Ondernemingsraad (OR) tevens secretaris van het Abvakabo groepsbestuur en de secretaris van de OR was ook voorzitter van het groepsbestuur. Als je het dus als vakbondslid niet eens was met het beleid van de OR en je ging naar de vakbond dan kwam je bij dezelfde mensen terecht. Daar hebben we rigoureus een einde aan gemaakt. Er zijn geen dubbelfuncties meer tussen de medezeggenschapsorganen en de structuren van de vakbond in het bedrijf. Ik ben namens de Abvakabo lid van de OR en – aangezien wij de grootste fractie hebben – ben ik ook voorzitter van de OR, maar ik moet doen wat de bedrijfsledengroep van de Abvakabo zegt. Ko is dus als voorzitter van het groepsbestuur van de Abvakabo mijn baas.’

Allemaal kandidaat

Die onderschikking van de Abvakabo leden in de medezeggenschapsorganen aan de ledenvergadering van de bond is bij het GVB duidelijk geregeld. Ko: ‘Als er verkiezingen zijn voor de OR dan stellen wij alle kaderleden van de Abvakabo kandidaat. We gaan al die mensen af en laten ze een bereidverklaring ondertekenen waarin staat dat ze zich als OR-lid zullen houden aan de besluiten van de Abvakabo ledenvergadering, of anders hun zetel beschikbaar zullen stellen. We hebben dan 140-150 kandidaten voor de OR die daarmee tot uitdrukking brengen dat ze achter die lijst staan. In de kadervergadering en vervolgens op de ledenvergadering wordt dan de volgorde van de lijst bepaald, waarbij wij ervoor zorgen dat de groepsbestuurders en de bestuurders van de bedrijfsledengroepen van de bond niet op een verkiesbare plaats staan.’

Ger: ‘Als iemand het niet eens is met wat de OR doet, dan kunnen ze dat bij Ko aan de orde stellen. Wij als OR-leden moeten steeds aan de kadergroep verantwoording afleggen. We regelen het ook zo dat we ruim voor een OR-vergadering de verschillende bedrijfsledengroepen bij elkaar laten komen. Van hen willen we dan agendapunten horen voor de OR vergadering. Dat doen we ook in de afdelings-overleggen en de vestigings-overleggen. We willen werken met de steun van en voor de achterban. De achterbanstrategie noemen we dat. Dat is niet

eenvoudig in een bedrijf met 4.000 werknemers, waarvan de helft lid is van de Abvakabo. Je kan die mensen niet allemaal spreken. Dus de kaderleden zijn de oren en de ogen van de bond. Als er iemand ergens loopt te kankeren dan roepen wij, 'hé die moet kaderlid worden'. Dat geeft leven in de brouwerij, mensen die kritisch zijn op wat er gebeurt vragen we om te komen helpen, om het beter te maken. Niet alleen in het bedrijf, maar ook in de bond.'

Onze klotebond

'Kijk', gaat Ger verder, 'De problemen liggen natuurlijk ook bij de bond. Heel vaak hebben mensen het gevoel dat vakbondsbestuurders helemaal niet hun belangen vertegenwoordigen, dat de vakbondstop allerlei dingen doet die helemaal niet in ons belang zijn. Het is een 'klotebond', zeggen we vaak, maar het is wel onze klotebond. Daarom moet je ook in de bond proberen zaken te veranderen. Wij zijn als GVB-groep altijd heel actief geweest in de bond, in de afdeling Amsterdam, maar ook op landelijk vlak, maar dan moet je natuurlijk wel zorgen dat je de steun van je achterban heb.'

'En dat lukt alleen als je er steeds voor zorgt dat de kadergroep op orde is', vult Ko hem aan. 'Bij alle bedrijfsonderdelen hebben we een bedrijfsledengroep, dus bij de tram, de bus, de metro, het kantoorpersoneel, de technische diensten, de veiligheid, de kaartcontrole, en de veren. We hebben drie busgarages en daar zijn drie bedrijfsledengroepen. Al die groepen hebben hun voorzitter en secretaris, dat is je kweekvijver. Het GVB is een groot bedrijf en met die bedrijfsledengroepen proberen we de menselijke maat te houden. Al die groepen geven een ledenbulletin uit. In die bulletins worden allerlei zaken aan de orde gesteld, in de taal van de werkvloer, en soms leidt een kritisch stuk in een bulletin al tot verandering.'

'We proberen ook vooral vrouwen en jongeren er bij te betrekken. En het personeelsbestand van het GVB bestaat uit een verscheidenheid van nationaliteiten, dat zijn allang niet meer allemaal Jannen en Pieten en die verscheidenheid willen we ook in onze kadergroep hebben. Daarbij is de persoonlijke benadering van mensen het belangrijkste. Niks gebeurt vanuit kantoor, alles moet je op de werkvloer doen. Ook het werven van leden. We hebben ook een vijftiental individuele belangenbehartigers van de bond in het bedrijf. Die houden zich bezig met belangenbehartiging bij allerlei verschillende zaken. Ook dat is hartstikke belangrijk om als bond iets voor de mensen te betekenen en ze er bij te betrekken. Daarmee ben je ook zichtbaar, mensen komen op je af om allerlei dingen te vragen, hoe zit dat, hoe is die regeling, heb ik daar recht op of niet. Zo bouw je contacten op.'

'Het is ook wel lastig', gaat hij verder, 'want je moet steeds schakelen tussen die verschillende niveaus. Je moet altijd heel strategisch denken. Wanneer doen we dit en waar stellen we dat aan de orde, moet de OR zich er mee bezig houden of

moeten we als kadergroep actie ondernemen. En vooral: hoe blijven we de achterban er bij betrekken?’

Oppositie

Dat het niet altijd lukt om de hele achterban mee te krijgen bleek bij de laatste OR-verkiezingen in 2009. Een kritische groep GVB'ers kwam toen met een ‘vrije lijst’ en haalde vier van de 21 zetels in de OR. De lijst van de Abvakabo kreeg er 14 terwijl er categorale Algemene Bond van Gemeente Personeel (ABPG) er drie kreeg. Die vrije lijst voerde vooral campagne tegen de Abvakabo met het verhaal dat die niets had gedaan om de privatisering van het GVB tegen te gaan. ‘Dat deed best wel pijn’, erkent Ger. ‘Wat zij vertelden klopte van geen kant, wij hebben al het mogelijke gedaan om een privatisering van het GVB tegen te gaan en toen door een wetswijziging de verzelfstandiging niet meer tegen te houden was hebben we er voor gezorgd dat het GVB één geheel zou blijven. Alle stappen in dat proces zijn uitvoerig in ledenvergaderingen en personeelsvergaderingen besproken en overal hebben we toestemming voor gekregen. Maar toch is dat verhaal bij een deel van de achterban dus niet overgekomen. De fractie van die vrije lijst is inmiddels weer uit elkaar gevallen, maar voor ons was het een belangrijk signaal.’


‘In de OR’, vervolgt hij, ‘proberen we altijd tot een consensus te komen. Wij hebben als Abvakabo een twee derde meerderheid dus we kunnen in ons eentje uitmaken wat we doen, maar daar zijn we absoluut niet op uit. We blijven discussiëren tot we er uit zijn. Ik denk dat we de afgelopen drie jaar één of twee keer hebben moeten stemmen. We hebben een fractie met fractiediscipline, zoals dat ook in de politiek gebruikelijk is. Dat betekent ook dat we het Abvakabo beleid verdedigen.’ ‘En’, voegt hij daar lachend aan toe, ‘omdat we het bondsbeleid niet altijd onderschrijven zijn we met zijn allen ook hartstikke actief om te proberen dat beleid te veranderen’. ‘Maar’, vult Ko aan, ‘Dat lukt natuurlijk alleen als we ervoor zorgen dat we zelf in ons eigen bedrijf de mensen achter ons hebben staan, dat we verwoorden wat daar leeft.’

Patrick van Klink is kaderlid van FNV Bondgenoten bij Van den Berg in Rotterdam, onderdeel van het Unilever concern. Daarnaast is hij actief in de milieubeweging en lid van de redactie van Grenzeloos.

Kees de Leeuw werkt als analist in het Maasstadziekenhuis in Rotterdam. Hij is daar kaderlid van de Abvakabo FNV en vakbondsconsulent. Hij zit ook in de Landelijke Adviescommissie Ziekenhuizen van de Abvakabo, het sectorbestuur zorg en de bondsraad van Abvakabo.

Rob Marijnissen is werkzaam bij een ICT bedrijf. Van 1983 tot 1994 was hij lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep van de Industriebond FNV bij Fokker Schiphol. Hij is lid van het bestuur van de woonafdeling Amsterdam van FNV Bondgenoten en lid van de programmaraad van het vakbondscafé. Ook is hij voorzitter van het Steuncomité Sociale Strijd.

Bart Plaatje is organisator bij FNV Bondgenoten. Daarvoor was hij kaderlid van FNV Bondgenoten bij het distributiecentrum van Super de Boer in Beilen. Ook is hij animator van het vakbondsnetwerk 'Bondgenootje'.



Grenzeloos, tijdschrift voor socialisme

Verschijnt 5 maal per jaar

Jaarabonnement 21,00

Giro: 5571638

www.grenzeloos.org

redactie@grenzeloos.org

