

## **Jeroen van Linge<sup>1</sup>: In gesprek over de vakbond en de werkvloer**

Om wat beter op dit onderwerp in te gaan heb ik met een aantal collega kaderleden alsook met enkele niet actieve leden in de fabriek gesproken. Deze gesprekjes leidden hoofdzakelijk tot een discussie over de situatie bij ons op de werkvloer en minder over de relatie vakbond en de werkvloer in het algemeen. Er zijn grote verschillen in beleving bij kaderleden enerzijds, maar anderzijds ook bij de collega's die geen kaderlid zijn, over de zichtbaarheid van de vakbond op de werkvloer. Er zijn mogelijkheden/voorbeelden van kaderleden die juist door de relatie met de werkvloer leden weten te werven. Inzet van multimedia is naar mijn mening een goed middel, maar vraagt wel bepaalde kwaliteiten bij de kaderleden. Flexibilisering en outsourcing is mijns inziens een bedreiging voor de organisatiegraad en de vakbondsmacht. Ik besluit met een overdenking over leiderschap naar aanleiding van een passage in de publicatie 'de vakbond en de werkvloer' omdat die zo goed verklaart in welke situatie wij verkeren in ons bedrijf.

### **Zichtbaarheid kadergroep**

Grosso modo vinden de meeste gesprekspartners dat de zichtbaarheid van de kadergroep in de fabriek momenteel wel beter kan. Nu is het zo dat we in een bijzondere situatie zitten omdat er enerzijds moet worden onderhandeld over de CAO en er ook een reorganisatie is aangekondigd waarvan de communicatie door de directie over de voortgang nihil is. Er lijkt wel een soort radiostilte te zijn, zowel bij de vakbond, als bij de directie. Toch zijn er afgelopen maanden wel een aantal zaken gepubliceerd door onze bestuurder/kaderleden.

- De voorstellenbrief CAO aan de directie.
- Vragen en antwoorden met betrekking tot een sociaal plan.
- Nieuwsbrief over de reorganisatie met daarin expliciet de mogelijkheid om met onze vakbondsconsulent in contact te gaan/komen.
- Publicaties over onze consulent waarin de lezer wordt geïnformeerd over een aantal zaken die hij voor leden, werkzaam bij NEG, heeft rechtgezet waarbij in het zwaarste geval iemand een nabetaling van zo'n 4 maandsalarissen heeft mogen ontvangen.

Persoonlijk vind ik dat er genoeg en zinnige communicatie is (geweest). Dit komt blijkbaar niet tot zijn recht op deze manier of men is het zich niet bewust. Een van de vragen betreft het opleiden van kaderleden in het maken van filmpjes of omgaan met multimedia en op deze manier ons meer zichtbaar te maken. Daar wordt lang niet door iedereen positief op gereageerd, wellicht omdat niet iedereen het ziet zitten om met haar/zijn kop in beeld te komen en ook nog iets zinnigs te zeggen. Toevallig kwam ik deze week een filmpje tegen van TATA Steel kaderleden. Dit is precies waar ik aan denk. Zie: <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/kader/2020/10/gewoon-goed-vakbondswerk-door-kaderleden>) Hierop voortpeinzend ga ik mezelf afvragen of onze leden wel zo zichtbaar zijn. Als teleurstellend voorbeeld wil ik de pensioenmanifestatie van vorig jaar op 29 mei even terughalen. Hier in Groningen is er een route 66 georganiseerd, naar mijn mening een laagdrempelige en aansprekende actie. Veel publiciteit in en om onze fabriek. Uiteindelijk waren er nog geen 20 collega's van de bijna 240 FNV leden aanwezig.

### **Imago FNV**

Hoewel het mijn insteek was om ook te praten over de FNV op landelijk niveau is dat een beetje uit beeld gebleven. Ik denk ook niet dat het iedereen zo bezighoudt gezien mijn voorgaande opmerking over de pensioenactie. We hebben het kort al even over het imago van de vakbond gehad. Ik weet niet meer precies waar ik het gelezen heb maar er werd geschreven dat de vakbond als een van de meest betrouwbare organisaties wordt gezien. "Moeten we hier als FNV niet meer mee doen?",

---

<sup>1</sup> Jeroen is lid van de FNV kadergroep bij NEG en auteur van het boek Matglasbedrog.

vraag ik me af. Bij mij op het werk wordt niet door iedereen de FNV als een opvallend betrouwbare organisatie gezien: “Er zijn ook FNV-ers die vanuit de vakbond vooral voor zich zelf hebben gezorgd bij het verkrijgen van posities bijv. in de politiek” wordt er gezegd.

Een mooi voorbeeld wat ik nog wel wil noemen zijn twee voormalig leidinggevendenden die vorig jaar allebei een andere functie hebben moeten aannemen. De ene, altijd al kritisch naar ons management, is direct “FNV lid geworden en ook kaderlid. Zijn collega die zich altijd erg anti-vakbond toonde heeft zich laten overtuigen door ons kersverse kaderlid dat hij beter ook lid van de bond kan worden, hetgeen ook is gebeurd. Wel een mooi voorbeeld van goed kaderwerk op de werkvloer.

### **Flexibilisering**

Het grootste gevaar mijns inziens waardoor we steeds minder macht op de werkvloer hebben is de nog steeds toenemende flexibilisering van met name laaggeschoold werk. Bij ons eigen bedrijf hebben we dat zeker gemerkt. We hebben diverse malen bijeenkomsten speciaal voor uitzendkrachten georganiseerd, maar hier kwamen maar heel weinig mensen op af. Volgens mij spelen factoren als angst, geen binding met het bedrijf en/of met collega's een rol. Uitzendkrachten binden is denk ik van groot belang om de relatie met de werkvloer te verbeteren en andersom de relatie met de werkvloer is misschien wel de meest kansrijke route naar meer organisatie van de uitzendkrachten.

### **Basisinkomen**

Ik wil graag nog opmerken dat ik de grootste kanshebber om de macht bij de arbeiders te krijgen de invoering van het basisinkomen is. Ik denk dat de vakbond in tijden van crisis er meer energie in zou kunnen steken dan nu het geval is.

### **Over leiderschap**

Los van de gedachten over de relatie tussen vakbond en de werkvloer vond ik onderstaande passage op pagina. 60 van de publicatie de vakbond en de werkvloer wel heel treffend. De theorieën van Karasek en De Sitter verhelderen ook welke rol leiderschap heeft. Als leidinggevendenden een democratische stijl van leidinggeven hebben of die op een cursus hebben geleerd, helpt dat zeker voor een betere sfeer op het werk. Een goed gesprek tussen leidinggevende en medewerker is nooit weg. Maar als die leidinggevende in een hiërarchische besturingsstructuur moet functioneren met een functionele werkorganisatie waarin er voortdurend afstemmingsproblemen zijn, kan zij of hij niet veel met die democratische intenties. De leidinggevende heeft dan immers zelf te maken met een onbalans van taakeisen en regel mogelijkheden. Dus de stijl van leiding geven is grotendeels afhankelijk van de werkorganisatie en slechts ten dele van persoonlijke eigenschappen. Dit is een belangrijke verklaring voor de belabberde situatie bij ons bedrijf ten gevolge van zwak en ontbreken van inspirerend leiderschap.