

Jan Schriefer¹: ideeën over versterking van de vakbond op de werkvloer

Als kaderlid op de werkvloer is het belangrijk dat je goed betrokken wordt door de FNV. Ik bespreek in dit artikel verschillende mogelijkheden die nu niet altijd even goed benut worden. Een taak ligt hiervoor bij de bestuurders. Zij moeten zorgen dat leden en kaderleden betrokken worden bij de FNV.

Sociale media

Wanneer men OR verkiezingen houdt wordt er door de FNV aan de leden een brief gestuurd met het verzoek lid te worden. Hier moet minimaal een bericht mee hoe het nu in het bedrijf geregeld is. Wie de kaderleden en OR- leden van de FNV zijn. Daarnaast moet gekeken worden of men via internet of andere sociale media leden kan bereiken. Hiervoor is het belangrijk om dit met de kaderleden op te zetten. Dit kunnen allerlei vormen van sociale media zijn. Het is dus belangrijk dat men daarin geschoold wordt. De bestuurder moet in ieder geval weten hoe het werkt of informatie hierover te kunnen verstrekken.

Persoonlijk contact

In mijn opinie is het het beste om iemand persoonlijk lid te maken. In het verleden kreeg ik een ledenlijst met informatie wie er in mijn bedrijf lid geworden was. Dit gaf mij inzicht, wanneer er ineens van een bepaalde afdeling een aantal nieuwe leden kwam. Dit kon betekenen dat er op die afdeling iets aan de hand was. Dit bleek vaak zo te zijn en door de aandacht van de vakbond leverde dit weer nieuwe leden op. Nu krijgen we die informatie in verband met privacy niet meer. Dit zou nu een taak voor de bestuurder moeten worden. Zij hebben wel overzicht van nieuwe leden per bedrijf. Dit moet dan wel weer goed gecommuniceerd worden met het kader en of de vakbondsconsulent (bedrijfsconsulent).

Informatie

Een van de belangrijkste dingen is om nieuwe leden informatie te verstrekken over het lidmaatschap. Dat het belangrijk is om je te organiseren wanneer iets mis is op de afdeling. Samen sta je sterker en zeker wanneer je gesteund wordt door je vakbond. Verder moet er informatie verstrekt worden over scholing. Dat je daar vakbondsverlof voor kunt krijgen. Maar dat dit ook op een andere manier kan wanneer iemand zijn lidmaatschap wil verbergen voor zijn manager. Bij de informatie die nieuwe leden krijgen hoort ook informatie over het lokale netwerk dat zich bezig houdt met problemen in de woonplaats of de regio. Hier hoort ook informatie bij over het regionale vakbondshuis. Het is belangrijk dat bij acties de lokale regionale netwerken betrokken worden. Zij kunnen hand en spandiensten leveren en vaak ook nog het lokale vakbondshuis beschikbaar stellen voor vergaderingen enz. Ook de informatie aan kaderleden kan beter. In het kaderhandboek moet steeds met interactieve links gewerkt worden (zoals in het Europa handboek) dus niet verwijzen dat je het daar en daar kunt vinden, maar gelijk een link maken waar je op kunt klikken. In dit handboek moet ook duidelijk beschreven staan wat er aan kader vergoed wordt en daar een lijst met criteria aan toevoegen.

¹ Jan Schriefer is als kaderlid van de FNV actief in zijn bedrijf en tevens lid van het ledenparlement.

Communicatie

Het ideale plaatje voor een bedrijf is wanneer er een bedrijfsledengroep is. Wanneer dit niet zo is moet via een kaderlid of de bestuurder een WhatsApp groep gemaakt worden. Hierop kan algemene informatie gedeeld worden, maar ook tijdens cao-acties kan men de leden snel bereiken. Vroeger moest je hiervoor flyeren, maar dat kan nu veel sneller. Tijdens de ziekenhuis acties vorig jaar heb ik dit in de praktijk zien functioneren. Communicatie is vaak niet goed geregeld. Vaak wordt er verwezen naar de website en dan denkt men dat het geregeld is. Alle communicatie kanalen moeten gebruikt worden om leden en kaderleden te informeren. We moeten oppassen dat de gestaalde kaders of de werkorganisatie, mensen die de weg al weten, te gemakkelijk met communicatie omgaan. Er wordt steeds gesproken over het lid centraal stellen en het bottom up in plaats van top down te laten geschieden, maar men moet dit ook in de praktijk brengen. Een goed voorbeeld is hoe de beleidsmedewerkers van internationale zaken werken. Zij overleggen met kaderleden en mensen van de werkorganisatie over SER onderwerpen, waarbij iedereen zijn inbreng heeft en waar goede resultaten uit komen.

Bestuurder of faciliteerder?

De naam bestuurder voor bijna de hele werkorganisatie is misplaatst. Iemand is bestuurder wanneer hij of zij, in een bestuur zit. Of in een auto. Besturen dat is richting aangeven. Maar de meeste mensen die nu als bestuurder benoemd worden zijn eigenlijk faciliteerders. Ik suggereer nu dat de naam veranderd moet worden. Dit moet echter ook weer goed gecommuniceerd en besproken worden. We moeten niet vergeten dat velen van hen bij de bond begonnen zijn met het idee door te stromen. Hebben jaren op een bepaalde manier gewerkt en kunnen besturen richting bepalen en dan verandert het ineens.

De helpdesk

Belangrijk voor kaderleden en leden is dat wanneer je iemand belt goed geholpen wordt. We weten dat de 088 (helpdesk) niet altijd functioneert zoals het zou moeten. Dit is een cruciale plek waar vaak het eerste contact plaatsvindt. Daar kun je niet zomaar iemand neerzetten. Deze mensen moeten feeling met de vakbond hebben. Voor het invullen van vacatures op de helpdesk moet vaker gebruik gemaakt worden van goede kaderleden. Deze mensen heb je al vrijwillig vaak bergen werk zien verzetten voor de bond. Daar kun je dan ook haast geen buil aan vallen.

Stagiaires

De FNV moet vaker stagiaires inzetten. Dit is om drie dingen belangrijk. 1. jongeren moeten vaak stage lopen om een diploma te kunnen halen. Je maakt ze bekend met de vakbond. 2. jongeren weten vaak de nieuwste manieren van communicatie enz. Daar mankeert het nogal eens aan bij de FNV. 3. wanneer ze stage lopen moeten ze wel lid zijn van de vakbond. Dat lid zijn van de vakbond geldt voor iedereen die voor de FNV werkt. Het kan niet zo zijn dat iemand geen lid van de FNV is.

Ledenwerving verbeteren

Wanneer er acties gevoerd worden doet de FNV het leeuwendeel van het werk in de voorbereiding en de organisatie. Van andere bonden met name het CNV zie je niets. Tot de actie gevoerd wordt dan komt er in eens iemand met petjes en sjaaltjes en inschrijfformulieren van het CNV. Dus van het vele

werk dat wij doen wordt er geogst door de CNV. Om dit te voorkomen zouden we mensen moeten opleiden die bij acties in bedrijven meehelpten met het uitdelen van sjaltjes en petjes, maar nog veel belangrijker die zorgen dat mensen zich aanmelden als lid. Voor kaderleden is dit erg belangrijk. Niet iedereen is geschikt om leden te werven, maar heeft mogelijk andere vaardigheden. Een min of meer professionele groep kan dan, terwijl de kaderleden druk zijn met actievoeren, zorgen dat er ook geogst wordt. Het is belangrijk dat kaderleden ook geschoold worden in het werven van leden. De FNV moet zijn ledenwervingsstrategie dus gaan wijzigen.

Wanneer je de website bezoekt, omdat je iets zoekt moet je niet eerst op een blad komen om lid te worden. Mensen moeten erop gewezen worden hoe ze informatie kunnen krijgen door bijvoorbeeld een trefwoord in te vullen. Dit moet je uitleggen en er niet vanuit gaan dat mensen de logica van een it-er of een web-designer begrijpen. Wanneer men de informatie ontvangen heeft kan aan het einde staan dat het belangrijk is om mensen te helpen, maar dat dit niet vanzelf gaat. En dat lid worden de vakbond en deze dienstverlening versterkt. Je zou ook een gedeelte van de website kunnen versleutelen zodat alleen leden dit in kunnen zien. Dit zou 'Mijn FNV' kunnen zijn waarvan ieder FNV lid hier ook gebruik van kan maken. Dat is volgens mij nu nog niet zo. Een dag na het bezoek moet een niet lid een mail van de FNV krijgen met de vraag of men geholpen is en zo niet waar men vindt dat wij onze informatie kunnen verbeteren. Ook hier mag een bericht bij om lid te worden. Het gaat hier dus steeds om niet leden. Voor leden is het namelijk irritant om elke keer weer geconfronteerd te worden met de vraag of men lid wil worden. Men is al lid en wil gewoon informatie ontvangen.