

Strategische richting team arbo 2010-2012, een voorzet

I Inhoudelijke speerpunten: decent work en participatie

1. Het bondsbeleid staat sterk in het teken van “participatie” en “decent work”. Dit zijn op zich containerbegrippen, maar gezond en veilig werk (= de core business van arbo!) hebben een directe relatie met deze beide.
 - > participatie in de sfeer van arbeid en inkomen is steeds meer “een kwestie van volhouden”; goede arbeidsomstandigheden (niet ziek worden van je werk, geen ongeval krijgen) zijn elementaire randvoorwaarden voor inzetbaarheid.
 - > veilig en gezond werk heeft een directe relatie met aanverwante ‘participatie’-aspecten zoals
 - leren en vakmanschap
 - discriminatie (zit in de arbowet)
 - > veilig en gezond werk, niet ziek worden door je werk staan in directe relatie tot menselijk behandeld worden op de arbeidsplaats, ofwel: decent work

Wel is het zaak na te gaan hoe “direct” de koppeling tussen arbo-thema’s en de decent work/ participatie-agenda is, primair gezien vanuit betrokken werknemers zelf. Het is namelijk al te makkelijk in een zinderend betoog elk thema als optimaal gelinked aan participatie/ decent work te typeren

2. Vertaald naar team arbo komen, ook in relatie tot “doen wat mensen wensen” enkele thema’s prominent naar voor, waar we tot nu toe relatief weinig aandacht aan besteden:
 - > rechteloosheid bij ziekteverzuim
 - > het zwaarder worden van het werk met de leeftijd in relatie tot zware (slijtende) beroepen
 - > de in verhouding slechte arbeidsomstandigheden van flexkrachten en (deels) ZZPers
3. In toenemende mate is het van belang ook de internationale dimensie van veilig en gezond werk gestalte te geven (grenzeloos solidair). Niet door onze inbreng in de bureaucratische (vakbonds) instituties te vergroten, maar door middels netwerken de solidariteit van werknemers aan de basis te stimuleren en te faciliteren.

Bovenstaande drie punten, en het hieronder geschetste hoofdstuk II vereisen “als vanzelf” dat we vaker team- en discipline-overschrijdend bezig gaan dan thans. En omgekeerd: dat andere teams meer oog krijgen voor de Veilig en Gezond component in hun activiteiten.

II Krachtige mensen, krachtige kaderleden, krachtige vakbond

1. Dit is de tweede pijler én maatlat voor ons werk de komende jaren. Organising leert ons dat we niet moeten werken aan een bond die ‘het wel zal oplossen’(de zaakwaarnemer), maar aan een vakbond die mensen aanmoedigt zélf het bevorderen van hun belang als werknemer ter hand te nemen. Niet in je eentje, want dan loopt zelfs de meest mondige werknemer vroeg of laat tegen zijn grenzen aan, maar gezamenlijk (collectief), want jouw probleem is meestal óók het probleem van je collega.
2. De bond heeft daarin een empowerende, aanjagende en faciliterende rol. Ook activiteiten, thema’s, sectoren, die niet voor 100% de ‘organising’ lakmoesproef (en bijbehorende investering in tijd, geld, menskracht) doorstaan zullen we waar mogelijk ‘organising achtig’ moeten aanpakken.
3. Dat houdt o.a. in:
 - > vooronderzoek naar thematiek en sector om tot een goede afweging van issues en sectorkeuzes te komen
 - > creëren en activeren van (kader)netwerken, zwaartepunt daarvan in de bedrijven.
 - > activeren werknemers (zelf je lot in handen nemen, niet wachten op de vakbond-zaakwaarnemer) en de (kader)netwerken hiertoe inzetten (=cultuuromslag in het kaderwerk, met name binnen medezeggenschapskader, dat feitelijk vaak het zaakwaarnemersprofiel op bedrijfsniveau aanhoudt)

- > versterkte gerichtheid op wervingspotentieel van activiteit én sector en dit stevig inbouwen in de activiteit
4. Dat alles laat onverlet dat een vakbond anno 2010 óók in staat moet zijn flankerend en voorwaardenscheppend actief te zijn. Denk daarbij aan:
 - > individuele dienstverlening, zoals de arbotelefoon, waar overigens in toenemende mate de 'collectiviserende' benadering voet aan de grond krijgt
 - > het borgen van werknemersmacht en – kracht in solide afspraken met werkgevers en overheid (van arbo-CAO via arbocatalogus tot wetgeving) en het bevorderen van de naleving daarvan
 - > het bevorderen van werknemersgerichte kennis- en opleidingsstructuren op het gebied van veilig en gezond werk (kenniscentra)
 5. Het "basiswerk" en het voorwaardenscheppend werk zullen in balans met elkaar moeten zijn, waarbij de noden en resultaten van de basis (in de bedrijven) begin- en eindpunt van afwegingen en werkwijze moeten zijn.
 Het voorwaardenscheppend werk is dus geen doel op zich en zal qua efficiency en effectiviteit steeds opnieuw moeten worden gemeten aan de kerndoelen van krachtige vakbond en krachtige werknemers. Daarin past overigens óók extra aandacht voor een herkenbaar en aansprekend (wervend) vakbondsprofiel. Wat onder andere betekent: meer vakbondsoranje en minder polderblauw in onze uitingen.

III Gevolgen voor ons werk: keuzes maken en anders aanpakken

1. Werken in bovenstaande richting (inhoud en werkwijze) doen we vanuit de rol van adviseur. In mijn beleving heeft die rol vier basisaspecten:
 - a. inhoud en aanpak van arbothema's zo ombuigen dat ze beter passen in deze richting (kortweg: de bond van veilig en gezond *initiërend* mee-vormgeven)
 - b. de daartoe noodzakelijke inhoudelijke én proceskennis bieden cq. ontwikkelen
 - c. de daarop afgestemde visie en beleidsuitgangspunten vormgeven en uitdragen
 - d. het borgen van randvoorwaarden en 'flankerend beleid' zoals genoemd in de punten 4 en 5 uit de vorige paragraaf (van arbotelefoon tot kenniscentra), zodat een uitgebalanceerd geheel aan vakbondswerk het resultaat is.
2. Ik ben ervan overtuigd dat het meer structureel bevorderen en ontwikkelen van onze eigen kennis, attitude en vaardigheden als adviseur een absolute randvoorwaarde is om bovenstaande te realiseren. Het valt verder buiten het bestek van deze notitie, dus ik houd me in, maar als er één ding is dat ik verwacht van leiding & management van de adviesgroep, alsmede van de Dienst P&O, dan is het gericht hierop sturen, ontwikkelen en zelfs werven. Dit zal deel moeten zijn van het operationaliseringsplan van I en II.
3. Het is al eerder geconstateerd: keuzes maken is niet ons sterkste punt. In gloedvolle betogen motiveren waarom feitelijk alles belangrijk is, en zeker onze eigen stokpaardjes, daarin excelleren we. Gevolg is dat er geen of verkeerde keuzes worden gemaakt. Het jullie bekende koffiefiltermodel beoogt dit te vereenvoudigen.
4. Keuzes maken vinden (vonden??) we moeilijk. Net zo moeilijk is echter het uitvoeren van de keuzes. Daar geldt namelijk dat we er met 'business as usual' niet komen.
 De werkwijze richting krachtige mensen, krachtige kadernetwerken en krachtige vakbond vraagt zowel van ons – adviseurs - als van degenen met wie we samen aan de slag gaan - HBers, divisie managers, bestuurders, kaderleden en ondersteunende diensten als communicatie en secretariaten- een behoorlijke 'cultuur'- en attitudeverandering.