

De heroriëntatie van de vakbeweging - een voorbeeld

Geachte lezer

"AAN:

- Bestuur BLG ABN AMRO
- Secretaris en penningmeester Landelijk Kader Beraad Banken (LKB)
- FNV Dienstenbond, cluster Banken en Verzekeringen (BVZ)

Amsterdam 16 april 1996

Geachte lezer,

Op 29 maart 1996 zijn een aantal ABN AMRO kaderleden, waaronder mijzelf, en Dick Hamaker, landelijk bestuurder banken, onder begeleiding van Marianne Dijkmans (Scholing en Vorming), en Hans Hofstee, bondsbestuurder en penningmeester bij elkaar geweest om de onderlinge samenwerking uit te spreken en afspraken voor de toekomst te maken. Dit heeft geresulteerd in de afspraak dat vier kaderleden samen met de landelijk bestuurder een nieuwe organisatie-opzet maken voor de communicatie en de BLG-structuur.

Aan het einde van die dag heb ik aangegeven dat het mij niet meer duidelijk was in welke richting de koers verlegd werd en op welke wijze ik daarin dacht te kunnen samenwerken. Aangezien ik zelf ook bij de voorbereiding van die dag betrokken ben geweest, vind ik ook dat ik daarin mijn verantwoordelijkheid heb. De afgelopen weken hebben mij niet voldoende inzicht gegeven om mijn opstelling anders te bepalen. Als zodanig heb ik besloten met onmiddellijke ingang op te houden activiteiten als kaderlid van de FNV Dienstenbond te ondernemen. (...)

Het nemen van dit besluit is mij niet in de koude kleren gaan zitten, ook niet omdat ik de mening ben toegeedaan dat ik de afgelopen jaren redelijk betrokken ben geweest bij het kaderwerk bij ABN AMRO en in mindere mate in de bedrijfssector. Voor mijzelf hanteer ik echter het principe of je staat ergens voor of je staat ergens niet voor.

Het oplossen van de kaderproblematiek bij ABN AMRO hangt naar mijn mening samen met de wijze waarop binnen de werkorganisatie gedacht wordt over vrijwilligerswerk-kaderwerk. Ik erken hierbij dat mijn blikveld beperkt is tot wat ik daarover vernomen heb in ABN AMRO verband. Desalniettemin is het voor mij steeds meer ongrijpbaar geworden om zicht te krijgen op ontwikkelingen binnen de vereniging. Binnen de vereniging lijkt de kadervorming, als vrijwilligerswerk in de bedrijven, niet meer in te kunnen houden dan het geven van

directe reacties op ingeomen standpunten van de werkorganisatie in het overleg met de bedrijven. Enige vorm van achterban raadpleging/feedback komt hiermee steeds meer op de achtergrond c.q. onder druk te staan. Ik heb het idee dat de werkorganisatie zich steeds meer ontwikkelt als een bedrijf dat gespecialiseerd is in arbeidsvoorwaarden. En, zoals het bij zo'n ontwikkeling hoort, worden de belangen van de werkorganisatie binnen dat bedrijf vertegenwoordigd door de ondernemingsraad waarmee dan ook fundamentele zaken het bedrijf betreffende afgekaart worden. Dat hierdoor de werkorganisatie niet alleen de noodzakelijke informatievoorsprong, maar ook een besluitvormingsproces kent dat onafhankelijk staat

(en ook hoort te staan) van de verenigingsstructuur, lijkt me duidelijk. De positie van de Bondsraad, LKB-en, BLG-en en Kader als verenigingsstructuur komt hierbij op een verder weg liggend en ander perspectief te staan.

Vandaar ook dat belangenbehartiging overgelaten wordt aan zelfstandige service-units (die uiteindelijk tot een aparte organisatie van de federatie moeten leiden, zie het Gelders FNV-initiatief). Vandaar ook dat de bescherming van kaderleden afhankelijk gesteld wordt van de inhoud van hun werkzaamheden/uitspraken. Vandaar ook dat visie op kaderwerk binnen de vereniging aan de orde komt in het overleg met de werkorganisatie en niet met de kaderleden, want die hebben de bondsraad. Vandaar ook dat initiatieven tot anderssoortig kaderwerk niet bij ABN AMRO bestaan, terwijl door kaderleden ook is geparticipeerd in een betreffend denktankje en de wens daartoe meerdere malen is geuit. Vandaar ook dat de communicatie tussen kader en bestuurder pas na het aan de kaak stellen van het functioneren van de bestuurder weer in de pas is gaan lopen. Vandaar ook dat sindsdien de al eerder geuite oproep om meer betrokkenheid van de districtsorganisatie bij de ABN AMRO vanaf april 1996 pas realiteit wordt. (...)



Het is natuurlijk makkelijk om te zeggen je bent er zelf bij geweest, dus het ligt aan jezelf. Echter het opzetten van een vrijwillige organisatie in het bedrijf waarin men werkzaam is en waarvan de werkgelegenheid alleen maar krimpt, vraagt een goede ondersteuning vanuit de werkorganisatie. Dat kaderleden zich dan alleen gaan richten op dat wat hen het beste ligt, lijkt me logisch, maar niet automatisch wenselijk. Vanaf de oprichting van de regionale BLG-en en in 1994 en begin 1995 heb ik die ondersteuning node gemist, ondanks de perikelen rond CAO en sociaal plan. Wil de organisatie goed gebruik kunnen maken van vrijwillige kaderleden, dan dienen die eerder gekoesterd te worden dan dat roofoverval op hen wordt gepleegd. Wellicht is dat mede een reden waarom de aanwas van kader bij ABN AMRO stagneert en misschien ook wel in de hele bedrijfssector.

Kortom, ik ben er niet uit en ik weet dan ook niet welke constructieve bijdrage ik nog aan het kaderwerk kan leveren. Vandaar ook dat ik nu deze keuze maak. Het is echter een beslissing die ik niet met plezier maak. Het ga jullie goed en wie weet hoor ik nog wat van jullie.

Hans Lijten"
(kaderlid FNV Dienstenbond)