



TEKST DAVID WILNERLE

DE NIEUWE VAKBEWEGING BESTAAT AL

Waarom ga je bij de vakbond? Natuurlijk spelen waarden als solidariteit en rechtvaardigheid een rol. En dat je vader zijn hele leven vakbondslid was. Een laag dieper gaat het om onzekerheidsvermijding. Hoe werkt dit nu en in de toekomst? Co-organising voor nieuw collectief perspectief.

#05 Er is geen ontkomen aan: het is crisis! We zijn dwarrelende pluisjes in een wereldwijde orkaan. Wie begrijpt een garantie van 500 miljard euro? Weet u waar de strakblauwe hypotheek gebleven zijn? Wanneer mag u met pensioen, als u dat ooit krijgt? In zo'n tijd is de bescherming die de vakbond biedt aantrekkelijker dan ooit. Zou je denken. De werkelijkheid is dat allerlei groepen in de samenleving de vak-

bond niet of nauwelijks aantrekkelijk vinden. En dan heb ik het niet over de bovenbazen, maar over de potentiële achterban: vrouwen, jongeren, migranten, flexwerkers en zzp'ers. Je hoeft weinig verstand van getallen te hebben om uit te rekenen dat dit meer dan de helft van de bevolking is en dat er zich nogal wat werkenden onder bevinden. En deze werkenden betalen vaak een hoge prijs voor de crisis. De vakbond lukt het onvoldoende om de link met de jongere generaties uit de achterban te leggen.

EXPERIMENT

Wat is er nodig om een betere verbinding te creëren tussen vakbond en potentiële achterban? Gedurende 2011 vond in het kader van een onderzoeksproject rond verenigingsdemocratie een experiment bij CNV Media en CNV Zelfstandigen plaats waarin deze vraag aan de orde was. Op initiatief en onder begeleiding van MOVISIE is geëxperimenteerd met elementen van co-creatie en waarderend onderzoeken. Het doel van het experiment: op zoek naar nieuwe vormen van vakbondswerk om verbinding te maken met een voor de bond moeilijk bereikbare groep: mensen met een toegepast creatief beroep. Game-designers, grafisch vormgevers, tekstschrijvers en andere creatieven hebben samen met het CNV nagedacht over nieuwe mogelijkheden, nieuwe vormen, een nieuwe vakbeweging zo u wilt.

NIEUWE VAKBEWEGING

Het CNV is niet de enige die op zoek is – en moet – naar de formule voor de nieuwe vakbeweging. Op 3 december 2011 sloot FNV het akkoord van Dalfsen. Geplaagd door interne strijd ontstond de urgentie voor radicale verandering. Het roer moest om: weg met de oude federatie, leve de nieuwe vakbeweging!

De gewenste transitie roept een groot aantal vragen op. Kun je een beweging oprichten? Regel je met een andere structuur ook automatisch een goede onderlinge samenwerking? Hoe verleid je mensen om hun macht en posities los te laten? Kan een zeer diverse achterban met één stem spreken?

De komende maanden gaan we in de media zien welke antwoorden er gevonden worden. In dit artikel beperk ik me tot de eerste, wezenlijke vraag: kun je een beweging oprichten? Of eigenlijk: kun je bewogen mensen organiseren? Dat blijkt in zekere zin te kunnen. Sterker nog, het gebeurt al en heet organising.

ORGANISING

Organising kan gezien worden als een reactie op de vakbond als professionele belangenbehartiger. Vakbonden hebben zich door de jaren ontwikkeld van pure vrijwilligersorganisaties tot vrijwel geheel geprofessionaliseerde dienstverleners. De focus ligt op dienstverlening aan leden in plaats van participatie van leden. Dit servicemodel lijkt bij allerlei groepen steeds minder te voldoen. Organising stamt uit de jaren tachtig, maar gaat in de geest terug naar de oorsprong van de vakbond. De Amerikaanse vakbond SEIU bereikte met organising het schijnbaar onmogelijke: macht en massa in een sector waar ze voorheen weinig grip op kreeg, ledenwinst onder moeilijk te bereiken groepen en aansluiting bij jongeren en migranten. Successen die opvielen, niet alleen in de VS, maar wereldwijd. In Nederland ging FNV Bondgenoten als eerste aan de slag met organising en met succes, met name in de schoonmaaksector.

ACTIVISME OF EMPOWERMENT

Organising is een gestructureerde, activistische aanpak zo dicht mogelijk op 'de mensen'. Organisateurs vanuit de vakbond zoeken de mensen op, op de werkvloer en thuis. Naast het activeren van mensen leggen organisateurs verbindingen met andere maatschappelijke organisaties en richten ze zich in hun acties niet alleen op werkgevers, maar ook op

andere stakeholders zoals leveranciers, opdrachtgevers en de politiek. Organiseren beweegt zich tussen empowerment en activisme. Organiseren gericht op empowerment wil geen tegenstellingen creëren maar tracht krachtige en toegankelijke sleutelfiguren binnen een organisatie tot bloei te laten komen. De laatste tijd lijkt de activistische kant steeds dominanter te worden. Activistisch organiseren legt de focus op massa-organiseren om druk te zetten. Uiteraard gaat daar ook een effect van empowerment vanuit – de actievoerende schoonmakers laten op het journaal vaak een opmerkelijk zelfbewustzijn zien, maar er blijven kansen liggen om de vakbond werkelijk te vernieuwen. Activistisch organiseren draait om het verscherpen van conflicten op de werkvloer en is daarmee ouderwetse machtspolitiek. Het leidt maar zeer beperkt tot zelforganisatie en democratische hervorming van de vakbond.

DIALOOG

Wil de vakbond met organising ook minder activistische sectoren verbinden, zoals bijvoorbeeld de vaak hoogopgeleide creatieve zelfstandigen, dan is een nieuwe vorm gewenst. De uitkomsten van het experiment bij het CNV geven zicht op hoe die vorm er uit zou kunnen zien.

De in het experiment bij het CNV uitgevoerde strategie bouwt voort op co-creatie en waarderend onderzoeken. In plaats van als extern expert te analyseren, problematiseren en adviseren ga je als onderzoeker in een gelijkwaardige relatie vorm geven aan een lonkend toekomstperspectief. We bezochten 'broedplaatsen' van creatieve bedrijfjes en





EEN PRANGENDE VRAAG BLIJFT: WAT WORDT HET VERDIENMODEL VAN DE VAKBEWEGING?

gingen waarderende dialogen aan: wat drijft je, waar ga je voor, welke kansen zie je, hoe wil je werken aan oplossingen voor problemen en bedreigingen? Geen woord over ledenwerving of acties. Hoe konden de bestuurders van het CNV laten zien dat zij betrouwbare samenwerkingspartners zijn voor de creatieve zelfstandigen? Het antwoord was vaak verbazingwekkend simpel: door een relatie aan te gaan, door nieuwsgierig te zijn, door elkaar over de voeten te lopen, door de colbertjes uit te trekken. Ga kantoor houden in seats-to-meet of plug je laptop in bij ons op de broedplaats!

EIGEN OPLOSSEND VERMOGEN

De creatieve zelfstandigen waarmee wij spraken willen werken in netwerken van elkaar kennen en vertrouwen. Ze willen via alle mogelijke kanalen verbinden en kennis delen. Ze eisen waarachtigheid en lachen om de stockfoto's op de website. Is het de bedoeling dat ik me hierdoor aangesproken voel? Bij de creatieven is er weinig vertrouwen in instituten en veel vertrouwen in het eigen probleemoplossend vermogen. Experts zijn niet altijd betrouwbaarder dan de buurvrouw, integendeel.

Neem bijvoorbeeld broodfondsen: groepjes zelfstandigen die samen sparen om elkaar een uitkering bij arbeidsongeschiktheid te kunnen geven. Geen dure verzekeraar, maar elkaars lasten dragen. Risicovol? Misschien. Succesvol? Heel vaak wel. Sommige broodfondsen doen jaar in jaar uit succesvol hun werk, vooral door kleinschalig te blijven, elkaar te kennen en geen verkeerde verwachtingen te wekken. Triple A voor de deelnemers.

CO-ORGANISING

De creatieve zelfstandigen co-organiseren elkaar en willen een soortgelijke relatie met een instituut als een vakbond. Ze willen niet geholpen worden, ze willen gelijkwaardige samenwerking, een wederkerige ruilrelatie. Dit vraagt een fundamenteel andere insteek van het vakbondswerk, dienend, verbindend en faciliterend, gericht op het aantrekkelijk maken van gedeelde verantwoordelijkheid. Onderdeel van deze insteek is dat groepen achterban eigen oplos-

singen mogen toepassen om hun belangen te behartigen, ook als deze niet helemaal sporen met het officiële bondsbeleid. Burgerlijke ongehoorzaamheid wordt niet verboden of gedoogd, maar gevoed en ondersteund. Mensen voelen zich gestimuleerd om zelf met creatieve oplossingen te komen voor het versterken van hun beroep en het behartigen van hun belangen. Daarmee heeft participatie zichtbare invloed op wat de vakbond is en doet.

HET RESULTAAT?

Het experiment heeft ons veel geleerd, maar wat is het feitelijke resultaat? Het meest wezenlijk is dat het CNV een bestendige verbinding heeft gemaakt met een aantal creatieve zelfstandigen, waarmee verder wordt gewerkt. Een aantal ideeën, zoals kantoor houden op creatieve broedplaatsen, wordt al toegepast. Werkenderwijs krijgt de organisatie grip op een nieuwe, waarderende vorm van vakbondswerk.

PRANGENDE VRAGEN

Tegelijkertijd blijft een aantal prangende vragen liggen, met name over het verdienmodel en de inhoud van het vakbondswerk. De creatieven betalen met kennis, netwerken en inzet, maar wie betaalt de vakbond? En aan cao-onderhandelingen hebben de zzp'ers niet zo veel, dus wat zijn de thema's en wat is het strijdtoneel? Of is er geen strijdtoneel? Wat kan de vakbond betekenen op het gebied van minimumtarieven, risico's delen of collectieve verzekeringen? Zowel het verdienmodel als aantrekkelijke proposities vragen verdere uitwerking met behulp van co-organising. Samen oplossingen bedenken, dat is de nieuwe vakbeweging. ←

David Wijnperle is inmiddels partner bij Kuperus & Co.



Organising is de nieuwe methode in vakbondswerk. In de schoonmaaksector zijn de resultaten zichtbaar. Voor hoger opgeleide zelfstandigen werkt het niet. Zij organiseren zichzelf. Co-organising betekent daarbij aansluiten.