

Vakmensen: bestemming toekomst

>> visieprogramma CNV Vakmensen / 2010 - 2014



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Onze omgeving: wat nemen wij waar?	4
- 1.1 Mens	4
- 1.2 Arbeid	5
- 1.3 Samenleving	5
2. CNV Vakmensen	9
- 2.1 Onze missie	9
- 2.2 Kernwaarden	9
- 2.3 Belangenbehartiging, emancipatie, maatschappijhervorming	9
- 2.4 Onze zeven keuzen	9
3. Van beleid naar praktijk	12
- 3.1 Thema 1: duurzame inzetbaarheid van werknemers	12
- 3.2 Thema 2: arbeidsmarkt in beweging	13
- 3.3 Thema 3: sociale innovatie: naar nieuwe arbeidsverhoudingen	13
- 3.4 Thema 4: duurzame onderneming	13
- 3.5 Thema 5: toekomst van onze sectoren (2020)	14
4. Onze ambities	15
- 4.1 Ledenorganisatie: van toeschouwers naar deelnemers	15
- 4.2 Collectieve belangenbehartiging: duurzaamheid centraal	15
- 4.3 Nieuwe diensten	16
- 4.4 Beroepsoriëntatie	17
Tot slot	18

Voorwoord

In ons visieprogramma beschrijven wij hoe wij de toekomst zien. In welke samenleving opereren wij? Hoe kijken we naar mensen? En hoe ziet de arbeidsorganisatie van morgen eruit?

Accent op kracht

Wij gaan uit van de kracht van mensen en de energie tussen mensen. Dat betekent: meer individuele verantwoordelijkheid. En minder accent op bestaande regels en systemen, die niet meer passen bij de werkelijkheid van vandaag en morgen. Voor de zwakkeren willen wij intussen wel graag een beschermend schild blijven.

De vraag die we onszelf stellen is: wat voor soort beweging willen wij zijn? De bond die in een zaaltje met leden uitlegt wat goed voor hen is? Of willen we een organisatie zijn die luistert naar en meebeweegt met krachtige vakmensen?

Liever dat laatste, dat mag duidelijk zijn. Vernieuwing is voor ons geen bedreiging, maar een uitdaging. En verandering hoeft geen verslechtering te zijn.

Waarden om trots op te zijn

Bij onze plannen en activiteiten zijn christelijk-sociale waarden het uitgangspunt. Woorden als rechtvaardigheid en solidariteit krijgen in dit visie-document een nieuwe betekenis. CNV Vakmensen wil vanuit duurzame relaties, een duurzame economie en een duurzaam milieu een bijdrage leveren aan mens, arbeid en samenleving.

CNV Vakmensen: een bond waar we trots op mogen zijn, nu en in de toekomst!

Jaap Jongejan

voorzitter CNV Vakmensen

Hoofdstuk 1 | Onze omgeving: wat nemen we waar?

1.1 Mens

Nederland doet het niet slecht op de zogenaamde Europese misère-index. Ondanks de financiële crisis vindt driekwart van de Nederlanders dat wij een welvarend land zijn. Tegelijkertijd is er somberheid over de toekomst: slechts 29% denkt in 2009 dat de welvaart ook in de toekomst behouden blijft (in 2006 was dit nog 68 procent). Voor het eerst denken we dat de volgende generatie het niet beter zal krijgen. Dit sombere beeld wordt deels veroorzaakt door het ontbreken van een duidelijk en gedeeld toekomstperspectief voor de Nederlandse samenleving.

Als we ons welzijn en onze welvaart willen behouden, zullen we belangrijke keuzes moeten maken. CNV Vakmensen kiest daarbij voor een verdere emancipatie van werkenden. Dit zijn werknemers in vaste en tijdelijke dienst, maar nadrukkelijk ook uitzendkrachten en zzp'ers.

Individualisering

Een van de belangrijkste trends van de afgelopen decennia is de individualisering. De meest gebruikte definitie hiervoor luidt als volgt: "Streven naar meer individuele vrijheid en grotere nadruk op zelfontplooiing; de bevrijding uit traditionele banden van familie, kerk en gezin en het niet meer als vanzelfsprekend ervaren van traditionele opvattingen en zekerheden." (Felling, 2004) Het opvallende aan deze definitie is dat het vooral iets zegt over wat mensen niet meer vinden. Kerk, familie en traditie verliezen terrein. Maar wat komt ervoor in de plaats?

Het positieve van individualisering is een grotere diversiteit in opvattingen, leefstijlen en manieren waarop we ons werk (willen) doen. Deze verscheidenheid kan eraan bijdragen dat we van elkaar leren en inspireren. Individualisering betekent ook: emancipatie. Mensen zijn steeds beter in staat om, onafhankelijk van hun omgeving, eigen keuzes te maken.

Maar individualisering kan ook leiden tot eenzaamheid. Als vrijheid niet gepaard gaat met betrokkenheid en verantwoordelijkheid, is sociale en maatschappelijke ontwrichting het gevolg. Voor sommigen betekent individualisering een vervreemding van je naasten, je werk en tenslotte van jezelf. Een maatschappij waarin mensen alleen op zichzelf zijn teruggeworpen leidt tot een toename van de financiële en sociale armoede.

Ook in de maatschappij zien we twee tegengestelde richtingen. Veel mensen hebben niet meer het gevoel dat zij als individu invloed hebben. Ze verliezen het vertrouwen in de overheid of instituties (kloof), maar verwachten tegelijkertijd wel dat deze overheid de problemen voor hen oplost (roep om leiderschap). Mensen zoeken veiligheid en bescherming, maar voelen zich machteloos om zelf een bijdrage te leveren.

Andere groepen mensen lijken zich juist te oriënteren op nieuwe en actievere vormen van participatie. Hier lijkt zich een volgende stap in de emancipatie aan te dienen. Mensen die vrij zijn, kiezen er vanuit die individuele vrijheid weer voor om betrokken te willen zijn. Ze behoren tot een groeiende groep mensen die verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en de ander. Dit betekent geen revival van traditionele (beschermende) collectiviteiten, maar mensen die in kleine verbanden aan de slag gaan met zingevende activiteiten.

Informatisering

Een andere belangrijke trend is de informatisering. De informatie- en communicatietechnologie (ict) wordt ook wel een doorbraaktechnologie genoemd. Zij legt de bodem onder een nieuwe reeks van innovaties, die de arbeidsproductiviteit kunnen verhogen.

Mensen krijgen in de dagelijkse praktijk steeds meer met ict te maken: in hun werk, in hun contact met overheidsdiensten. Op digitaal gebied wordt er steeds meer van mensen gevraagd. Informatisering heeft ook grote sociale gevolgen. Het kan leiden tot verdere vervreemding, als mensen niet mee kunnen komen op de digitale snelweg of zelfs hun baan kwijtraken (bijvoorbeeld omdat de boekhouding naar

India wordt verplaatst). Maar het biedt vooral ook nieuwe kansen om mensen met elkaar te verbinden. Voor de 'werknemer 2.0' zijn relaties via het net al net zo echt als persoonlijk contact. Via sociale media kunnen mensen professioneel of persoonlijk aan elkaar worden gelinkt.

Voor CNV Vakmensen biedt het de kans om ons sterker als netwerkorganisatie te profileren. Ook onze eerstelijns dienstverlening (als expert op het gebied van arbeid en inkomen) kan vorm krijgen via het net. Afstemming met leden zal vaker via digitaal verkeer tot stand komen.

Mens is geen kiesmachine

Mensen krijgen steeds meer verantwoordelijkheden en keuzemogelijkheden. Dit is vooral een positieve ontwikkeling. Bij het maken van keuzes worden mensen niet alleen gedreven door eigenbelang. De invloed van de omgeving en de oprechte wens om goed te doen zijn ook belangrijke motieven bij het maken van keuzes. Een experiment laat bijvoorbeeld zien dat het aantal bloeddonoren flink zal dalen als men er geld voor zou krijgen. Mensen willen bloed geven omdat ze iets goeds willen doen. Zodra er een vergoeding tegenover staat, ervaren ze hun keuze 'handel' en voelen ze er in veel gevallen niet meer voor. Voor CNV Vakmensen betekent dit dat wij ervoor moeten zorgen dat mensen de keuzes kunnen maken die zo goed mogelijk bij hen passen.

1.2 Arbeid

In de tweede helft van de vorige eeuw zijn mensen in tijd steeds minder gaan werken. We zijn op latere leeftijd begonnen met werken en we stoppen eerder. De werkweek is ook korter geworden. Dat betekent overigens niet dat ons werk makkelijker is geworden of een minder belangrijke rol in ons leven speelt. Integendeel, werk krijgt juist een steeds belangrijker plek in het leven van mensen. Arbeid voorziet niet alleen in ons inkomen, maar levert ook steeds vaker een bijdrage aan onze identiteit en zelfontplooiing. Werken levert daarnaast belangrijke sociale contacten op. Zeker in een tijd waarin individualisering tot vervreemding leidt, zal arbeid ook steeds meer bijdragen aan zingeving. Werknemers hebben, bij het zoeken van een baan, ook steeds meer oog of een werkgever maatschappelijk verantwoord onderneemt. Persoonlijke voorkeuren, bijvoorbeeld op het gebied van arbeid een zorg, spelen een steeds grotere rol. 76 Procent van de huishoudens is tweeverdiener. Dit vraagt om individuele arrangementen op maat. Werknemers willen graag hun werk afstemmen op hun persoonlijke wensen waarmee ze rekening houden met hun eigen toekomst en met degenen met wie ze samenwonen. Dit vraagt om zeggenschap over tijd en momenten om te leren en te rusten.

Op de arbeidsmarkt neemt de diversiteit sterk toe. Niet alleen in soorten functies, maar vooral ook de stijgende participatie van allochtonen en vrouwen heeft grote invloed op de samenleving en arbeidsorganisaties. Arbeid vraagt dus om steeds meer afstemmingsmogelijkheden voor werkenden. Dit geldt voor de afstemming met collega's, maar ook voor de afstemming met de privésituatie en de eigen toekomst van werkenden.

Arbeid en economie

De internationale concurrentie is door de verdere globalisering sterk toegenomen. Deze toenemende concurrentie kan leiden tot een hoger welvaartsniveau. Belangrijk is wel dat de concurrentie eerlijk verloopt en rekening houdt met de sociale rechten van werknemers.

De reactie van Nederland op deze toegenomen concurrentie is vooral klassiek geweest. Bedrijven hebben zich vooral gericht op efficiënter en goedkoper werken. Dat gebeurde onder druk van aandeelhouders, die op zoek zijn naar korte-termijnwinsten, maar ook door toedoen van consumenten die zich vaak vooral door de laagste prijs laten leiden. Binnen dit model moest arbeid vooral voorspelbaar, flexibel en goedkoop zijn. Dit heeft onder andere geleid tot:

- de inzet van veel flexibele arbeid
- het onttrekken aan de werkingssfeer van cao's
- het uitbesteden van activiteiten

- de druk om langer en goedkoper te werken (toeslagen)
- de versoering van de verzorgingsstaat

Dit concurrentiemodel is te typeren als een klassieke aanpassingsagenda aan de toegenomen concurrentiedruk. De focus op kostenbeheersing en flexibilisering kan geschikt zijn om conjuncturele schommelingen op te vangen, maar biedt geen alternatief voor de rol die arbeid speelt in de concurrentieverhoudingen op de langere termijn.

CNV Vakmensen kiest voor een ander concurrentiemodel: een model waarbij de toegevoegde waarde, innovatiekracht en duurzaamheid van arbeid centraal staan. Een model dat uitgaat van concurrentie op kwaliteit en innovatie in plaats van op kosten. Dat betekent dat de aandacht verschuift van langer of goedkoper werken naar slimmer werken (sociale innovatie). De ontplooiing van mensen en de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit komen het beste tot hun recht bij volwassen arbeidsrelaties, waarbij vakmensen de ruimte krijgen en ook veel eigen verantwoordelijkheid dragen.

Twee factoren ondersteunen deze omslag in de visie op arbeid. In de eerste plaats wordt arbeid schaarser, gezien de demografische ontwikkeling. Hierdoor wordt de positie van arbeid sterker. Dat zal zich niet alleen vertalen in de prijs, maar zeker ook in de positie en zeggenschap van werknemers binnen de bedrijven en de manier van werken.

In de tweede plaats is er, als gevolg van de economische crisis, een heroriëntatie op ons economisch bestel. De neoklassieke aanpak richtte zich op liberalisering, flexibilisering en privatisering. Lange tijd was die richting onomstreden. De crisis in de financiële en reële economie heeft duidelijk gemaakt dat deze weg ook een einde kent. Steeds vaker klinkt de roep om meer toezicht of meer moraal in de markt (denk aan de hoge topinkomens, grondstofuitputting en milieuschade). Deze trend kan de vakbeweging ook gebruiken om de positie van werknemers in de bedrijven weer te versterken.

Voor CNV Vakmensen is de onderneming primair een gemeenschap van werkgevers en werkenden. Tot deze gemeenschap behoren dus ook mensen met flexcontracten en zzp'ers. Beiden hebben een duidelijke verantwoordelijkheid naar elkaar, naar de toekomst en naar hun omgeving. Het versterken van de stem van werknemers in deze gemeenschap kan op diverse niveaus plaatsvinden:

- directe zeggenschap: emancipatie van individuele werknemers
- indirecte zeggenschap: ontwikkeling van werknemersparticipatie op de werkvloer
- corporate governance: versterking van de werknemerspositie in het bestuur van ondernemingen, onder andere door het promoten van werknemersaandelen binnen de eigen onderneming. Klanten, werknemer en aandeelhouders kiezen gezamenlijk de top van de onderneming.

Emancipatie van arbeid

Deze ontwikkelingen bieden een nieuwe mogelijkheid om de emancipatie van werknemers tot centraal thema voor CNV Vakmensen te maken. De werknemer zal - vooral ook door zijn eigen ontwikkeling - een sterkere positie op de arbeidsmarkt en in de bedrijven gaan vervullen. Werknemers zullen zich vrijer door bedrijven en de arbeidsmarkt kunnen bewegen. Zij zullen steeds meer vorm en inhoud geven aan een (tijdelijke) overeenkomst die ze sluiten met de werkgever of opdrachtgever. In toenemende mate kiest deze werknemer ook voor de samenwerkingsverbanden waaraan hij zich wil verbinden of van wie hij zijn diensten wil betrekken. Steeds minder zal hij het organiseren hiervan overlaten aan de toevallige werkgever van dat moment. De werknemer maakt afspraken met de werkgever over de aard en omvang van zijn persoonlijke werkarrangementen, maar steeds vaker zal deze werknemer zijn HRM of verzekeringsdiensten zelf organiseren en willen meenemen van baan naar baan.

Voor goed opgeleide werknemers wordt het verschil in contractvorm ook minder van belang. Uitgaande van de tijdelijkheid van de relatie is het zaak om via investeringen in ontwikkeling en opleiding te voorzien in een sterke eigen positie op de arbeidsmarkt. Voor werknemers met een vast dienstverband betekent dit dat er meer ruimte komt voor ondernemerschap. Werknemers die te maken hebben met veel onzekerheid krijgen de kans om meer zekerheid te organiseren.

De manier waarop we werken zal ook sterk veranderen. De arbeidsrelaties zullen meer gebaseerd zijn op vertrouwen en minder op rechten, plichten en controle. De flexibiliteit en mobiliteit van arbeid zullen verder toenemen. Niet vanuit kostenoverwegingen, maar vanuit eigen professionaliteit en vakmanschap binnen een lerende arbeidsmarkt. Deze arbeidsmarkt zal zich verder transformeren van inkomensverzekering en bescherming naar een arbeidsmarkt die vanuit een nieuwe werkzekerheid de nadruk legt op ontwikkeling en mobiliteit.

Het traditionele patroon van eerst leren, dan werken en ten slotte rusten zal langzaam worden vervangen. In de toekomst zijn we tot op latere leeftijd actief op de arbeidsmarkt. Dat hoeft geen straf te zijn. Door gedurende de loopbaan meer te rusten en meer te leren, kunnen we langer met plezier werken. Werknemers kunnen hierbij steeds vaker hun eigen mix samenstellen op basis van voorkeuren en levensfasen.

Verbindende professional

Betekent dit dan dat we naar een model gaan van de autonome en zelfstandige professional? Zeker niet. Vakmensen zullen zeker steeds zelfstandiger hun keuzes kunnen en willen maken, maar hebben toch behoefte aan optimale ondersteuning en begeleiding. Maatwerk dus. Maar daarnaast zijn deze vakmensen zich bewust van de noodzaak van een goede solidaire basis. Zij willen ook aangesproken worden op hun relatie met de directe omgeving. Zij zoeken zingeving en betrokkenheid, en ze voelen zich als vakmensen verbonden met anderen. Deze verbinding richt zich dan niet zozeer op de grote nationale dossiers van de verzorgingsstaat, maar op specifieke onderwerpen die in hun omgeving spelen.

Verschillende snelheden

De hierboven geschetste ontwikkelingen zijn niet vanaf morgen voor iedereen gerealiseerd. Per bedrijfstak of beroepsgroep kan het tempo sterk verschillen. Het beeld geeft wel de trend aan die CNV Vakmensen graag wil ondersteunen en als uitgangspunt neemt voor haar beleid.

Speciale aandacht moet er zijn voor mensen die op de arbeidsmarkt buiten de boot vallen of aan de onderkant van de arbeidsmarkt zitten. Voor deze groepen geldt dat ook zij hun positie kunnen verstevigen. Van CNV Vakmensen vraagt dit een krachtige en klassieke inzet. Wij willen niet dat deze mensen aan de kant (blijven) staan.

1.3 Samenleving

Veel decennia zijn eenvoudig te typeren. De jaren vijftig waren de jaren van de wederopbouw. De jaren zestig lieten de opkomst zien van de flower-power en grote welvaartsgroei. De jaren zeventig waren de jaren van de zelfontplooiing. De jaren tachtig waren de jaren van de yuppen, de no-nonsense politiek en de crisis van de verzorgingsstaat. De jaren negentig waren de paarse jaren, waarin de markt werd verheerlijkt en alle ideologische veren werden afgeschud. Maar wat is het kenmerk van de jaren nul?

Decennium van de verwarring

Het is moeilijk om het eerste decennium van de 21e eeuw te typeren. We begonnen nog met een ongebreidelde vooruitgangsgeloof en een economie die nooit meer in een recessie zou raken. Maar zowel nationaal als internationaal is de vlam flink in de pan geslagen. Dit geldt zowel voor onze samenleving als voor onze economie. Als samenleving dreigen we in onszelf gekeerd te raken. Wij zijn vrij en 'verlost' van oude bindingen, maar we lijken ook niet zo goed te weten waar we naar toe moeten. Het ontbreekt ons aan een collectief toekomstbeeld waar we onze schouders onder kunnen zetten. De rijdende trein van economische groei, stijgende welvaart voor iedereen, een tolerante samenleving en een groot vertrouwen in de markt lijkt piepend en krakend tot stilstand te komen. We kunnen dit het decennium van de verwarring noemen. Dit gaat gepaard met een verlies aan moraliteit.

Hoe staan we ervoor?

Nog steeds zijn Nederlanders gelukkig en hebben de meesten nog veel vertrouwen in elkaar. Voor veel mensen geldt: "Het gaat niet goed met het land, maar wel met onszelf". Toch kunnen we spreken van

een vertrouwenscrisis. Het vertrouwen in de politiek, in instituties en in de toekomst is gedaald. Er is een groeiende behoefte aan duidelijk en uitgesproken leiderschap.

Economisch gezien scoren we – ondanks de crisis - nog steeds redelijk tot goed. Toch zullen we op de langere termijn moeten wennen aan een structureel lagere groei dan we gewend zijn. Daarbij is het van belang om de sociale cohesie in stand te houden. De eerste proeve van bekwaamheid krijgen we bij het verdelen van de lasten om de overheidsfinanciën weer op orde te krijgen. Voor CNV Vakmensen is het van groot belang dat we de armoede daadkrachtig bestrijden. Dit geldt in toenemende mate ook voor de groep werkende armen.

Naast de welvaart zal de welzijnsagenda een steeds prominentere rol gaan spelen. Dit geldt voor het welzijn van de samenleving als geheel (denk aan de kwaliteit van de publieke sector), maar ook voor de wensen en behoeften van werknemers in de bedrijven. De vakbeweging moet hier een inhaalslag maken door sterk te investeren in individuele en collectieve diensten, die hun impact hebben op loopbanen en welzijn op de werkplek.

Voor sommige groepen ligt economische en sociale uitsluiting op de loer, bijvoorbeeld vanwege etnische afkomst. Het is van groot belang voor onze samenleving om deze uitsluiting tegen te gaan. Dit geldt zowel voor uitsluiting op de arbeidsmarkt als voor andere maatschappelijke uitsluiting.

Nieuw perspectief: duurzaamheid

CNV Vakmensen staat voor een belangrijke keuze. De marktplaat van flexibilisering, deregulering en privatisering is grijs gedraaid. De slinger slaat terug. Maar betekent dat ook dat we weer op basis van collectieve macht de traditionele beschermingsagenda oppakken? Vallen we terug naar de jaren vijftig van de vorige eeuw of gaan we vooruit naar de jaren vijftig van deze eeuw? Of kiezen we voor een aanpak waarbij we meer vertrouwen op de eigen kracht van werknemers en richten we collectiviteiten op mensen en thema's waar de maatschappelijke problemen zich concentreren? Hoewel keuzen nooit absoluut zijn, kiezen wij voor het laatste.

Wij kiezen voor een maatschappelijke ordening waarbij onze kernwaarden (zie pagina 9) een belangrijke rol spelen. Wij kiezen niet voor een strategisch profiel waarbij we werknemers alleen maar willen beschermen. Wij kiezen nadrukkelijk voor een volgende stap in de emancipatie van werknemers. Vanuit onze visie gaan wij dan ook niet mee met de strijd om het bestaande te behouden. Wij kiezen voor een progressieve en sociale strategie, omdat deze het beste past bij onze kernwaarden. Door zoveel mogelijk mensen vanuit hun eigen kracht en verantwoordelijkheid te laten werken, creëren we ook de meeste ruimte om solidair te zijn met mensen die het echt nodig hebben. Van werkgevers en van onze leden vragen wij een commitment om ons niet blind te staren op de eigen korte-termijndoelstellingen. Er is veel meer tussen markt en staat. Wij denken dat juist op regionaal en lokaal niveau mensen in staat zijn om een nieuw perspectief voor onze samenleving te creëren. Op dit niveau willen we concreet invulling geven aan een nieuw perspectief voor de komende twintig jaar, dat gebaseerd is op duurzaamheid. CNV Vakmensen wil graag het voortouw nemen in een beweging die meer ideëel dan economisch van karakter zal zijn. Duurzaamheid staat hierbij centraal.

Hoofdstuk 2 | CNV Vakmensen

2.1 Onze missie

CNV Vakmensen wil de belangen van mensen behartigen op het gebied van werk en inkomen. Vanuit ons christelijk-sociaal denken geloven wij dat het doel van ieder mens is om tot zijn bestemming te komen. Zowel op materieel als op immaterieel gebied.

CNV Vakmensen wil hieraan bijdragen door mensen weerbaar, betrokken, respectvol en nieuwsgierig te maken. Wij kiezen voor een samenleving waarin duurzaamheid en betrokkenheid leidende begrippen zijn. CNV Vakmensen wil deze bijdrage leveren met deskundige en betrokken professionals en leden.

2.2 Kernwaarden

Een belangrijke pijler voor het christelijk-sociaal gedachtegoed zijn onze vijf kernwaarden. Deze zijn een kostbaar bezit. Zij vormen een ijkpunt voor de besluiten die wij nemen. Soms kunnen we deze waarden ook gebruiken om belangen tegen elkaar af te wegen.

Kernwaarden zijn onze 'taal', waarmee we over complexe vraagstukken kunnen nadenken en discussiëren. Op basis van deze waarden willen we anderen kunnen aanspreken en willen wij zelf ook worden aangesproken.

Maar kernwaarden staan niet garant voor makkelijke oplossingen. Want ze kunnen soms ook botsen; en welke kernwaarde geeft dan de doorslag? Iemand kan bijvoorbeeld tegen prestatiebeloning zijn vanwege de aantasting van de kernwaarde solidariteit (gelijk werk is gelijk loon), terwijl iemand anders juist voorstander is op basis van de kernwaarde gerechtigheid (loon naar werken).

Onze kernwaarden:

- **Naastentliefde** (aandacht voor elkaar, tolerantie, respect, interesse, collegialiteit)
- **Gerechtigheid** (afspraak is afspraak, eerlijke kansen, de sterkste schouders dragen de zwaarste lasten, gelijkheid)
- **Duurzaamheid** (toekomst, milieu, maatschappelijk verantwoord ondernemen, beheer van talenten, behoud van cultuur, natuur en sociale verbanden)
- **Solidariteit** (bescherming van zwakkeren, kwaliteit van de verzorgingsstaat, betrokkenheid, vriendschap)
- **Verantwoordelijkheid** (gezamenlijk belang, betrouwbaarheid, ruimte voor ontplooiing, aanspreekbaarheid, zorgvuldigheid)

2.3 Belangenbehartiging, emancipatie, maatschappijhervorming

CNV Vakmensen geeft langs drie lijnen invulling aan haar missie:

- belangenbehartiging
- emancipatie
- maatschappijhervorming

Belangenbehartiging

CNV Vakmensen behartigt de belangen van onze leden in collectieve arbeidsovereenkomsten en sociale plannen. En we staan onze leden ook bij met individueel (juridisch) advies. Daarnaast leveren wij een belangrijke bijdrage aan de meningsvorming van het CNV. Via centraal overleg hebben wij direct invloed op wetgeving en centrale akkoorden. Op die manier bewaken wij de condities waaronder mensen werk en inkomen verwerven en behartigen wij ook de belangen van de zwakkeren in onze samenleving.

Emancipatie

CNV Vakmensen wil mensen toerusten, zodat ze hun talenten zo goed en volledig mogelijk kunnen ontwikkelen. Wij willen mensen ook een spiegel voorhouden, en hen helpen nadenken over de richting waarin zij zich ontwikkelen.

Maatschappijhervorming

CNV Vakmensen staat niet neutraal tegenover de samenleving. Wij geloven in een samenleving waar ruimte is voor vertrouwen. Een samenleving die duurzaam omgaat met verhoudingen, de omgeving en de toekomst. Dit is een verantwoordelijkheid die wij van alle betrokken partijen en individuen vragen.

2.4 Onze zeven keuzes

In dit onderdeel beschrijven wij een aantal keuzes die CNV Vakmensen maakt voor de komende vier jaar. De focus van het vakbondswerk heeft de afgelopen jaren vooral gelegen op de belangenbehartiging. Voor een groot deel richtte deze belangenbehartiging zich ook op materiële zaken. Voor de komende periode kiest CNV Vakmensen ervoor om met name ook emancipatie en maatschappijhervorming centraal te stellen.

Belangenbehartiging

1) Verdere decentralisatie van collectieve belangenbehartiging

De aandacht van CNV Vakmensen verschuift van verzekeren (behoud van sociale zekerheid) naar het duurzaam inzetbaar houden en aan het werk houden van mensen. Om een voorbeeld te geven: het voorkomen van werkloosheid en inactiviteit is belangrijker dan de expliciete focus op hoogte en duur van een uitkering.

CNV Vakmensen kiest er hierbij voor dat de coördinatie op arbeidsvoorwaarden op een zo decentraal mogelijk niveau plaatsvindt (in bedrijven en regio's). Deze aanpak geeft de meeste ruimte aan het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

Voor het sociaal beleid geldt dat CNV Vakmensen dit in eerste instantie in de ondernemingen wil organiseren. De cao vormt hiervoor het kader. Bij grotere ondernemingen vinden wij dat het primaat bij de ondernemingsraad ligt en dat de cao's ook steeds meer ruimte bieden voor individuele arrangementen en keuzen. Op deze terreinen wil de bond zich ontwikkelen tot een betrouwbare en onafhankelijke adviseur binnen de bedrijven.

2) Verschuiving op het terrein van arbeidsvoorwaarden

CNV Vakmensen heeft naast de aandacht van inkomensontwikkeling steeds meer aandacht voor duurzaamheid en welzijn. Dit geldt zeker voor sectoren waar de werknemers gemiddeld van een redelijk inkomen zijn voorzien. CNV Vakmensen wil binnen de cao afspraken maken die een bijdrage leveren om mensen duurzaam en met plezier inzetbaar te houden.

3) Meer ruimte voor principiële arbeidsvoorwaarden

De cao is een instrument om een meer principiële agenda te voeren. Dit kan bijvoorbeeld gaan over een onrechtvaardige inkomensverdeling of een ongelijke verdeling van kansen tussen 'insiders' (werknemers in vaste dienst) en 'outsiders' (werknemers die niet in vaste dienst zijn en uitkeringsgerechtigden). Ook andere onderwerpen zijn denkbaar: maatschappelijk verantwoord ondernemen of de positie van de werknemers van een bedrijf in een ander land.

Emancipatie

4) Bond als persoonlijk dienstverlener en vakspecialist

Nederland telt veel geëmancipeerde werknemers. CNV Vakmensen wil zich voor hen ontwikkelen tot een professionele en onafhankelijke partner. Dit betekent dat zij bij de bond terecht kunnen voor persoonlijk advies. Wij vervullen deze adviesfunctie binnen de ondernemingen, in de vorm van vakbondsadviseurs.

De trend is dat werknemers steeds korter bij een werkgever in dienst zijn. Het ligt voor de hand dat hrm-taken, die nu nog bij de individuele werkgever liggen, steeds meer op het terrein van de vakbond komen te liggen. Wij zullen daarom steeds meer zelf diensten aanbieden die gericht zijn op de begeleiding van individuele werknemers gedurende hun loopbaan. Denk aan diensten op het gebied van de levensloopregeling, de zorgverzekering, aanvullend pensioen, vakopleidingen en sociale zekerheid.

Naast het adviseren van werknemers en het aanbieden van loopbaanondersteunde diensten gedurende verschillende levensfasen willen wij ons graag presenteren als vakspecialist. Mensen wisselen nogal eens van werkgever, maar minder vaak van vak. Daarom wil CNV Vakmensen een platform en kennisbron zijn voor diverse beroepsgroepen. Metselaars, lassers, kappers, chauffeurs enzovoorts kunnen bij ons terecht voor de nieuwste ontwikkelingen op hun vakgebied, maar ook zzp'ers en flexwerkers.

5) Platform voor nieuwe collectieven

Een groeiend deel van de mensen wil zich weer betrokken voelen. CNV Vakmensen wil mensen stimuleren tot een actief en duurzaam werknemerschap. Bijvoorbeeld door nieuwe en tijdelijke collectieven te organiseren en faciliteren. Denk aan het opzetten van projectgroepen op regionaal en bedrijfsniveau, in telkens wisselende samenstellingen.

Maatschappijhervorming

6) Solidariteit: risico's delen

Solidariteit is het delen van een bepaald risico. Deze vorm kennen we bijvoorbeeld in de sociale zekerheid. We lopen allemaal het risico op werkloosheid en sluiten hiervoor met elkaar een verzekering af: de WW. Dit soort regelingen spreken haast vanzelf en CNV Vakmensen zal die ook blijven ondersteunen. CNV Vakmensen staat voor een breed gedragen sociale zekerheid, waarbij collectieve afspraken mogelijk zijn voor grote groepen mensen. Binnen deze collectieve afspraken moet altijd ruimte zijn voor individuele behoeftes van mensen.

CNV Vakmensen wil dat de regie op de arbeidsmarkt weer in handen komt van sociale partners. Dit betekent dat werkgevers en werknemers weer verantwoordelijk worden voor de uitvoering van de WW. Ze kunnen dan ook zelf zorgen voor het aan het werk houden van mensen. Werkrecht biedt immers de beste zekerheid voor de toekomst.

7) Internationale solidariteit

Een andere vorm van solidariteit is dat iemand bewust afstand van iets doet om een ander te helpen, zonder hierbij meteen eigen voordeel te zien. Deze invulling komen we steeds minder tegen. Dit komt onder andere omdat we deze vorm van solidariteit hebben weggeorganiseerd in instituties. Wij willen dit graag nieuw leven inblazen. Tenslotte zijn er steeds meer mensen die een eerlijker verdeling verdienen van welvaart en kansen. CNV Vakmensen zal zich inzetten binnen de internationale vakbeweging en blijven meewerken aan wereldwijde rechten voor werknemers. CNV Vakmensen zal actieve ondersteuning bieden aan plannen en initiatieven van werknemers in landen waar een rechtvaardige verdeling van werk en inkomen nog geen vanzelfsprekendheid is.

Hoofdstuk 3 | Van beleid naar praktijk

CNV Vakmensen wil de komende jaren met vijf grote thema's aan de slag. De bond zoekt hierbij, nadrukkelijker dan voorheen, een nauwe samenwerking tussen leden en kaderleden en de medewerkers binnen de eigen organisatie en met de 'buitenwereld' (organisaties, politiek). Rond deze thema's willen we onderzoek doen en nieuwe ideeën ontwikkelen. Het gaat om de volgende thema's:

- duurzame inzetbaarheid van werknemers
- arbeidsmarkt in beweging
- sociale innovatie: naar nieuwe arbeidsverhoudingen
- duurzame onderneming
- toekomst van onze sectoren

3.1 Thema 1: duurzame inzetbaarheid van werknemers:

De trend is duidelijk: collectieve voorzieningen om eerder te kunnen stoppen met werken, staan onder druk. Tegelijkertijd wordt de verantwoordelijkheid van individuele werknemers steeds groter. Het klassieke patroon (leren, werken, rusten) maakt langzamerhand plaats voor een nieuw patroon. Daarbij wisselen leren, werken en rusten elkaar steeds meer af. Denk bijvoorbeeld aan scholingsverlof, waarmee werknemers hun werk tijdelijk kunnen onderbreken. Het moment waarop werknemers definitief stoppen met werken, zal overigens wel steeds later komt te liggen.

Levensfasebeleid betekent voor CNV Vakmensen dat werknemers in elke levensfase begeleid worden om hun werk met plezier te doen en onder omstandigheden dat ze hun competenties en gezondheid op peil houden. Dit biedt de beste garanties om duurzaam aan het werk te blijven. De werknemer wordt hierbij steeds meer zelf de regisseur van zijn eigen behoeften. De werkgever blijft wel mede verantwoordelijk, maar de concrete invulling van het levensfasebeleid mag niet alleen afhangen van de (toevallige) werkgever van dat moment. Om deze verschuiving in het arbeidspatroon goed te kunnen begeleiden, is het belangrijk dat werknemers zelf invulling kunnen geven aan momenten van rust, scholing en gezondheid. Het ligt voor de hand dat er – ook in het cao-overleg - weer meer aandacht komt voor de brede levensloopbenadering.

CNV Vakmensen wil daarom graag een nieuwe regeling bedenken, die werknemers meer fiscaal vriendelijke spaarmogelijkheden biedt. Deze vitaliteitsregeling wordt gevoed vanuit de cao. Het gaat dan vooral om individuele arrangementen die werknemers kunnen helpen om hun loopbaan te versterken. Met het geld van de vitaliteitsregeling kunnen werknemers rust, tijdelijke inkomensderving, gezondheid en ontwikkeling financieren. Wij pleiten er ook voor om deze regeling extra aantrekkelijk te maken voor werknemers met een lager inkomen.

Anders actieven en ouderen

CNV Vakmensen vindt dat iedereen die aan de kant staat en nog kan en wil werken een plaats moeten vinden in een arbeidsorganisatie. Dat geldt ook voor:

- mensen (jong en oud) die niet meer volledig kunnen werken, en dus gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn
- mensen die in de WW zitten

De sociale voorzieningen voor deze groepen mensen mogen alleen maar tijdelijk zijn en er vooral op gericht zijn om hen weer terug in het arbeidsproces te helpen.

Een belangrijke groep leden zijn de ouderen die niet meer actief zijn in het arbeidsproces. Ook voor hen kijkt CNV Vakmensen naar de toekomst. Hoe gaat het met hun pensioen? Hoe kunnen we in samenwerking met het CNV invloed uitoefenen op zaken als WMO en AWBZ? Hoe kunnen we onze oudere leden informeren over ontwikkelingen in de samenleving en de wetgeving? En vooral: hoe kunnen wij hun belangen vertegenwoordigen?

Veel ouderen zijn actief als vrijwilliger, binnen CNV Vakmensen of binnen de CNV Vakcentrale. CNV Vakmensen heeft bijvoorbeeld een seniorenraad en een andersactievenraad. Zij geven gevraagd en ongevroegd advies en organiseren activiteiten, trainingen en themadagen voor gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden. Beide raden hebben een advieszetel in de bondsraad van CNV Vakmensen.

3.2 Thema 2: arbeidsmarkt in beweging

De arbeidsmarkt gaat de komende jaren ingrijpend veranderen. Hoewel het in crisistijd moeilijk is voor te stellen, zullen er op den duur meer banen dan mensen zijn. Tegelijkertijd zien we op de arbeidsmarkt een tweedeling ontstaan tussen 'insiders' (werknemers met een vast contract) als de 'outsiders' (werknemers die niet in vaste dienst zijn en uitkeringsgerechtigden).

Die ontwikkelingen hebben ook gevolgen voor CNV Vakmensen. We zullen meer oog moeten krijgen voor het ondersteunen van werknemers op de arbeidsmarkt, zowel de insiders als de outsiders. Ons doel is om iedereen in staat te stellen zijn talenten te ontwikkelen. Als vakbond willen we werknemers zo goed mogelijk begeleiden, zodat ze actief kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Een tweedeling op de arbeidsmarkt, tussen insiders en outsiders, willen we voorkomen. CNV Vakmensen heeft op dit gebied al meerdere ideeën gelanceerd. Denk aan het 'Maaslandmodel', de regionale cao en het schilcontract.

3.3 Thema 3: sociale innovatie: naar nieuwe arbeidsverhoudingen

Voor CNV Vakmensen heeft sociale innovatie alles te maken met nieuwe arbeidsverhoudingen, waarbij werknemers meer vrijheid en professionele zelfstandigheid ervaren. Voor ondernemingen betekent het dat zij minder opereren op basis van controle en beheersing, maar juist steeds meer op basis van netwerken en ontmoeting.

Voor ons betekent dit dat onze rol verschuift van beschermende belangenbehartiger naar ondersteuning van werknemers die vanuit eigen kracht keuzes maken, zaken regelen en risico kunnen dragen. Dit komt ook ten goede aan de productiviteit van bedrijven en daarmee aan de toekomstige welvaart van Nederland. Denk aan het sluiten van individuele contracten over het aanpassen van werk aan individuele behoeften. En denk aan werknemers die uit zichzelf bewuste en goede keuzes maken, in plaats van te leunen op van bovenaf afgedwongen betrokkenheid en solidariteit in gestolde collectieve afspraken.

Binnen deze nieuwe arbeidsverhoudingen draait alles om 'vertrouwen'. Voor CNV Vakmensen is dit thema aanleiding om meer op de werkvloer te komen. Niet zozeer als de vertrouwde belangenbehartiger, maar meer als initiator van nieuwe platforms van mensen binnen de bedrijven. Sociale innovatie haakt hiermee aan bij de behoefte van mensen die op een actieve manier invulling willen geven aan werknemerschap.

Wij willen graag onze aanwezigheid in de bedrijven via sociale innovatie versterken. Bijvoorbeeld via een nieuwe vorm van kaderwerk, andere vakbondsdiensten of het invoeren van vakbondsadviseurs.

3.4 Thema 4: duurzame onderneming

Vanaf de jaren '80 is de focus van veel ondernemingen steeds meer gericht op de belangen van aandeelhouders. Voor de bedrijven zelf en voor de relatie met hun werknemers en hun omgeving is deze ontwikkeling niet zonder gevolgen gebleven. De eenzijdige blik op de belangen van aandeelhouders en 'winstmaximalisatie' heeft ertoe geleid dat veel ondernemingen zijn leeggezogen.

CNV Vakmensen vindt het de hoogste tijd om dit tij te keren. Ondernemingen zijn niet alleen platte winstmachines. Een onderneming is eerder een gemeenschap van werkgever en werknemers, die oog heeft voor alle stakeholders. En dat zijn niet de aandeelhouders, maar in de eerste plaats de werknemers zelf. Vanuit hun betrokkenheid met het bedrijf waar ze werken, zullen zij er zelf voor kiezen om verder te kij-

ken en oog te hebben voor de belangen buiten de onderneming. Die betrokkenheid is ook de beste voedingsbodem in tijden dat het minder gaat. Het wordt dan een stuk makkelijker om de lasten op een solidaire manier te verdelen.

De economische crisis laat nog eens zien hoe belangrijk dit thema is. In een aantal sectoren zijn we hier ook al concreet mee aan de slag. Denk aan 'duurzaam aanbesteden' (in de schoonmaakbranche) of aan 'inclusief ondernemen' (in de metaaltechniek).

CNV Vakmensen wil dit thema op de agenda kunnen plaatsen in ondernemingen. Het ligt voor de hand om hierbij ook de samenwerking met medezeggenschapsorganen te zoeken. Naast juridische mogelijkheden willen we graag ook de mogelijkheid onderzoeken of dit thema zich leent voor het voeren van meer principiële acties.

3.5 Thema 5: toekomst van onze sectoren (2020)

Tot het werkveld van CNV Vakmensen horen een aantal grote en robuuste sectoren: industrie, bouw, vervoer, voeding. De komende decennia zullen deze sectoren een totaal andere ontwikkeling doormaken dan de publieke of dienstensector. Het is van belang om daar als vakbond op in te spelen.

Wij verwachten de komende jaren, ondanks de economische crisis, een verdere globalisering in deze sectoren. Voor CNV Vakmensen betekent dit dat een groter deel van de belangenbehartiging voor werknemers ook binnen de Europese context zal gaan plaatsvinden. De ontwikkelingen hebben grote gevolgen voor bedrijven in onze sectoren.

Als vakbond zullen we rekening moeten houden met een fundamentele wijziging van de toekomstige arbeidsmarkt en een nog verdere aanscherping van de internationale concurrentie. Dat is op zich geen nieuws: er is al veel onderzoeks- en studiemateriaal beschikbaar, die de verschillende toekomstscenario's in onze sectoren beschrijven.

CNV Vakmensen wil de leden meenemen in de nieuwe werkelijkheid die gaat ontstaan. Een werkelijkheid die veel vraagt van arbeid om onze bedrijven concurrerend te kunnen houden, maar ook een werkelijkheid die veel kansen biedt om straks iedereen te laten participeren. We kunnen niet simpelweg volstaan door met de vinger te (blijven) wijzen naar graaiende grootverdieners of ondernemingen die hun verantwoordelijkheid niet nemen. We zullen zelf met een toekomstbeeld moeten komen: hoe zien onze sectoren eruit in 2020? Wat betekent dit voor de werknemers, voor onze leden? En wat kunnen wij verwachten van overheid en bedrijfsleven?

Hoofdstuk 4 | Onze ambities

In de vorige hoofdstukken zijn de beleidsmatige keuzen en prioriteiten van CNV Vakmensen beschreven. Dit hoofdstuk gaat over de manier waarop we deze ambitie kunnen realiseren.

4.1 Ledenorganisatie: van toeschouwers naar deelnemers

CNV Vakmensen is een vereniging. Dit betekent dat leden de volledige zeggenschap hebben over de richting en de inzet van de bond. Tegelijkertijd zijn zij ook het eerste gezicht en aanspreekpunt van de bond in de bedrijven en de regio's. In dit visieprogramma wil CNV Vakmensen haar blik minder richten op wetten en contracten en meer ruimte bieden voor mensen en verbindingen in bedrijven. De medewerkers van CNV Vakmensen zijn primair dienstverlenend aan decentrale en lokale activiteiten van leden. Om dit te realiseren, zal er een projectorganisatie worden opgezet met als doel om de vereniging langs de volgende lijnen te ontwikkelen en te activeren:

Kader als dienstverlener

CNV Vakmensen wil de komende vier jaar het huidige beleid - het versterken van de aanwezigheid van de bond op de werkvloer en in de regio's - voortzetten en intensiveren. Het accent van de belangenbehartiging verschuift tenslotte ook steeds meer richting individuele arrangementen. Voor de vereniging betekent dit dat het accent komt te liggen op het vakbondswerk in ondernemingen en in de regio's. Leden zijn niet alleen de ogen en de oren van de bond, maar meer nog de vooruitgeschoven post in de (persoonlijke) dienstverlening. Kaderleden worden bijvoorbeeld begeleid om als vakbondsadviseur te kunnen optreden. Dit betekent ook dat een deel van het kader geprofessionaliseerd zal worden om deze rol te kunnen vervullen.

Versterken van de zeggenschap

CNV Vakmensen is een voorstander van het verder decentraliseren van de zeggenschap over arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat - in plaats van centrale coördinatie - leden steeds meer zelf de zeggenschap krijgen over de invulling van hun arbeidsvoorwaarden, binnen de kaders die op centraal niveau zijn afgesproken.

Platform voor verbinding en maatschappelijke betrokkenheid

CNV Vakmensen wil meer maatschappelijke actie organiseren. Ledengroepen van CNV Vakmensen worden uitgedaagd en ondersteund om het platform te zijn voor mensen die verbinding zoeken. Dit platform kan liggen in bedrijven of in regio's. Het streven is dat leden niet alleen komen praten over hun cao of hun bedrijf, maar dat ze (tijdelijk en thematisch) een eigen activiteitenlijn kunnen ontwikkelen. Binnen deze activiteitenlijn wil CNV Vakmensen sterker inhoud geven aan zijn rol als maatschappelijke organisatie.

4.2 Collectieve belangenbehartiging: duurzaamheid centraal

Van Den Haag naar de samenleving

De collectieve belangenbehartiging via cao's en sociale plannen blijft de ruggengraat van CNV Vakmensen. Wij ondersteunen de verdere decentralisatie van de collectieve belangenbehartiging vanuit de gedachte dat CNV Vakmensen opnieuw invulling wil geven aan solidariteit en betrokkenheid tussen mensen. Om de positie van werknemers het beste te beschermen, willen wij het accent verleggen. CNV Vakmensen zal haar rol vooral zoeken in het 'verbinden, verheffen en voorzorgen'.

- Verbinden betekent bijvoorbeeld dat het maatschappelijk middenveld een belangrijke rol kan spelen in het bieden van echte werkzekerheid. Samenwerking tussen bedrijven

biedt goede mogelijkheden om de participatie te verhogen.

- Verheffen staat voor opleiden en voor het zoeken van werkzekerheid in kennis en vaardigheden, in plaats van alleen maar te vertrouwen op de rechtsbescherming.
- Voorzorgen gaat om de accentverschuiving van het financieren van werkloosheid naar het voorkomen van werkloosheid. Hier ligt een belangrijke taak voor bedrijven, maar zeker ook voor individuele medewerkers. Het past in onze traditie om emancipatie van mensen centraal te stellen, waardoor ze deze verantwoordelijkheid echt kunnen nemen. Bijvoorbeeld door individuele regelingen af te spreken. Het nemen van verantwoordelijkheid is hierbij ook een uiting van solidariteit. Hoe meer mensen concreet invulling geven aan hun eigen verantwoordelijkheid, hoe meer ruimte er overblijft om echt solidair te zijn met mensen die dit nodig hebben.

Van bedrijf naar individu

Binnen de cao's streeft CNV Vakmensen naar meer ruimte voor individuele keuzen en maatwerk. Voor de loonparagraaf betekent dit dat deze zich sterker zal richten op de situatie in het bedrijf of de bedrijfstak en dat de leden zelf de loonvraag voor hun eigen cao kunnen bepalen. Voor het sociaal beleid in cao's geldt dat de bond de concrete invulling hiervan in de ondernemingen tot stand wil laten komen. Op deze manier krijgen afspraken ook meer energie en geven ze de bond de mogelijkheid om meer op de werkvloer aanwezig te zijn. De bond kan ondernemingsraden en individuele leden begeleiden om binnen de kaders van de cao hun keuzes te maken.

Van verdelen naar verbinden: duurzaamheid centraal

Inhoudelijk verschuift het accent van de cao's van korte-termijnthema's naar een meer duurzame agenda. De cao is de mogelijkheid om het bedrijf te verbinden met zijn eigen toekomst. Daarnaast zal de cao in toenemende mate ruimte moeten bieden voor mensen om op verschillende manieren vorm te geven aan hun werkzame leven. Werk is meer dan alleen een inkomstenbron. Het moet zinvol zijn en een bijdrage leveren aan de persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing. Ten slotte is het voor veel mensen ook van belang dat zij werk kunnen combineren met andere rollen in hun leven.

Insluiten of uitsluiten

Naast het verbinden met de toekomst en het verbinden met de wensen van mensen is de cao ook het instrument om de onderneming te verbinden met de omgeving. Dit betekent niet alleen zorg voor de natuur, maar zeker ook de zorg voor mensen die nog niet participeren. De cao is niet alleen bedoeld voor de mensen die zelf onder de cao vallen. De cao biedt bij uitstek de mogelijkheid om mensen 'in te sluiten'. Dit kan gaan om de positie van werkende armen, allochtonen, flexwerkers of werklozen. Voor CNV Vakmensen is de cao niet alleen het instrument om de koek te verdelen tussen werkgever en werknemer. In de komende vier jaar willen wij de cao vooral gebruiken als maatschappelijk cement om een duurzame bodem leggen voor een 'inclusieve' samenleving.

4.3 Nieuwe diensten

In dit stuk worden een aantal nieuwe diensten van de vakbeweging kort beschreven. Om deze ideeën verder te ontwikkelen en uit te voeren zal er een projectorganisatie worden ingericht.

De dienstverlener voor werknemers

Dienstverlening aan werknemers is de belangrijkste ontwikkeltak voor CNV Vakmensen. Steeds meer komen keuzen bij individuele medewerkers te liggen. Voor deze werknemers geldt ook dat zij gedurende hun loopbaan een groter aantal werkgevers en contractvormen zullen hebben. De relatie tussen medewerkers en het bedrijf wordt dus steeds losser. Het 'Baliemanifest' (2009) spreekt van een ontvoogding van de arbeidsrelaties. Voor CNV Vakmensen betekent dit dat wij ons willen ontwikkelen tot partner van de werknemer, in al zijn levensfasen.

Om deze rol te vervullen, is het belangrijk om concrete en tastbare diensten te bieden. Dit kan bijvoorbeeld gaan om:

- advies en doorverwijzing
- verzekerings- of spaarproducten (levensloop)
- begeleiding via CNV Werkt
- dienstverlening voor zzp'ers en flexwerkers
- vakbondsadviseurs in de bedrijven

Dienstverlener in en aan bedrijven

Het accent van het sociaal beleid ligt in de bedrijven. Afhankelijk van de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen zal hier steeds meer ruimte ontstaan voor individueel maatwerk. De voorschrijvende concepten uit de cao maken plaats voor meer kaderstellende afspraken. Dit heeft ook gevolgen voor de rol die de bond wil en kan innemen. De aanwezigheid van indirecte zeggenschap van werknemers in de bedrijven is nu nog geregeld via de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de cao. De impact hiervan op het sociaal beleid is echter beperkt. Het accent van dit beleid verschuift immers naar de individuele arbeidsrelatie. CNV Vakmensen wil een professioneel concept ontwikkelen waarmee dienstverlening aan werknemers op de werkvloer gegarandeerd kan worden. De bond ontwikkelt zich dan tot een onafhankelijk adviseur voor werknemers. De bond stelt zich hierbij proactief op, om vanuit die rol ook een bijdrage te leveren aan de verdere emancipatie van medewerkers en het creëren van volwassen arbeidsrelaties. De bond geeft dan mede vorm aan het sociaal beleid in de onderneming.

Vanuit strategisch oogpunt ligt hier een nieuwe alliantie voor de hand. De bond verwerft toegang tot de onderneming om daar als onafhankelijk dienstverlener voor werknemers op te treden. Samen met bedrijven wordt invulling gegeven aan het sociaal beleid (sociale innovatie). Deze ambitie kan vorm krijgen via een sociaal contract tussen werkgever en bonden.

4.4 Beroepsoriëntatie

CNV Vakmensen wil mensen (weer) verbinden. Het vormen van nieuwe collectieven is een belangrijke rode draad in dit visieprogramma. Wij streven dit onder andere na door ruimte bieden voor actieve decentrale ledengroepen. Ook door het versterken van onze aanwezigheid in de bedrijven willen wij mensen verbinden rondom het thema duurzaamheid.

Een andere manier om verbinding te creëren, is door mensen meer op hun beroep aan te spreken. Waar de binding tussen werknemer en bedrijf steeds losser wordt, zal de binding van werknemers met hun vak steeds sterker worden. Voor CNV Vakmensen is het een uitgelezen mogelijkheid om mensen vanuit dit principe te benaderen, te faciliteren en wellicht ook te organiseren.

In de komende vier jaar zal CNV Vakmensen voor tien beroepsgroepen een beroepsoriëntatie ontwikkelen. Leden worden hierbij ondersteund en aangesproken als vakmensen op hun vakgebied. De bond profileert zich voor hen als een beroepsvereniging voor professionals.

Tot slot

Met dit visieprogramma kiest CNV Vakmensen voor een offensieve strategie. We willen op zoek naar redelijke en duurzame oplossingen voor de vraagstukken van de komende jaren. CNV Vakmensen neemt de verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan de belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren: het insluiten van groepen die nu onvoldoende kunnen participeren en het eerlijk en rechtvaardig verdelen van de lasten die zijn ontstaan door de crisis. We nemen de verantwoordelijkheid van het individu hierbij als uitgangspunt. We werken daarmee aan een toekomst waarin niemand wordt uitgesloten en de verantwoordelijkheid decentraal wordt georganiseerd. Op die manier kunnen mensen weer beschikken en besluiten over hun eigen toekomst.

De bijdragen die we van mensen vragen, kunnen alleen gedragen worden als het echt bijdraagt aan een aantrekkelijk toekomstperspectief waarin alle partijen hun verantwoordelijkheid nemen. Om deze koers te kunnen varen is het belangrijk dat wij ons verbinden aan de ontwikkeling van deze nieuwe koers. Dit vereist veel onderling debat en steun. We willen onze energie richten op het realiseren van een vernieuwingsagenda voor CNV Vakmensen. Dit gezamenlijke perspectief is noodzakelijk om onszelf te kunnen verlossen van een defensieve strategie.

Om dit te realiseren, is (bindend) leiderschap een belangrijk thema. Leiderschap van de vakbeweging in het creëren van een nieuw toekomstperspectief. Leiderschap van bestuurders en kaderleden om in bedrijven en sectoren een nieuwe agenda in het hart van de ondernemingen te ontwikkelen, zonder meteen van de klassieke belangentegenstelling uit te gaan. Leiderschap om grote groepen mensen zoveel vertrouwen te geven dat ze meekunnen in de toekomstige samenleving en niet langer hoeven te vluchten in defensieve polarisatie. CNV Vakmensen is daarmee een plek waar mensen werken die het iets kan schelen en die primair worden gemotiveerd door het realiseren van idealen.