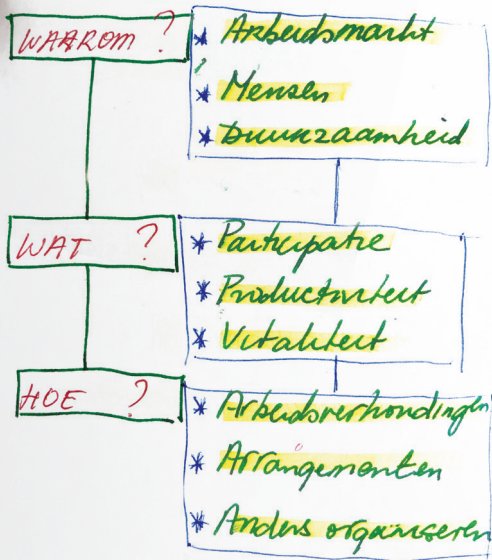


Langzaam maar zeker gingen de denklijnen van AWWN en de vakbonden op essentiële punten parallel lopen.

Personlijk beschouw ik dat als de emancipatie van het eerder ter sprake gekomen aangenomen model.

3x3

nieuwe dimensies van duurzame inzetbaarheid



De ontstaansgeschiedenis van "Naar nieuwe arbeidsverhoudingen" Grote woorden, en ook nog eens actie!

Het begin 2011 gepubliceerde manifest *Naar nieuwe arbeidsverhoudingen* heeft een bijzondere wordingsgeschiedenis. Die begon in het vroege voorjaar van 2010 tijdens een door De Baak georganiseerde kennismissie naar Budapest, met een heel divers samengesteld poldergezelschap.

Tijdens een ontbijt, met uitzicht over de Donau, ontstond de gezamenlijke ambitie om een nieuw appèl te doen op vernieuwing, samenwerking en dialoog. Het gevoel onder de initiatiefnemers was dat de zich aftekende polarisatie in de Nederlandse politieke verhoudingen ook de verhoudingen in onze overlegeconomie en in bedrijven onnodig zouden kunnen beschadigen. We hadden het over een vertrouwenscrisis in Europa én in Nederland, over het gure klimaat waarin verschillen werden uitvergroet en gezamenlijke belangen op de achtergrond raakten.

Wat waren we het eens; 'grote woorden, nu nog actie', dacht ik toen we weer voet op Nederlandse bodem zetten. In de weken daarna begonnen we te werken aan een zogeheten groeidocument en 'als vanzelf' ontstond van onderop een denk- en schrijfgroepje waarbinnen we elkaar via de mail bestookten met ideeën voor het manifest. Een fantastische *bottom-upmanier* van werken, niet belemmerd door politiek-strategische poldergevoeligheden. Het manifest kreeg uiteindelijk langzaam maar zeker vorm binnen een kleine kerngroep, die bestond uit Anja Jongbloed van het FNV, Jaap Jongejan van het CNV, de toenmalige HR-directeur van Xerox, Paul-Peter Feld, Ton de Korte van het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie, en ikzelf.

In de zomer van 2010 organiseerden we twee informele gesprekken in een volgens mij unieke, niet eerder vertoonde *setting*: de top van VNO-NCW, AWWN en de vakcentrales, vakbondsbestuurders en AWWN-leden – centraal en decentraal dus aan één tafel. We verkenden in die gesprekken of het gedachtengoed van het manifest in wording deel zou kunnen uitmaken van een breder sociaal akkoord, waarin herstel van het vertrouwen en investeren in de dialoog centraal stonden. Dat bleek toch een brug te ver; inhoudelijke meningsverschillen over het

pensioendossier vertroebelden de gespreksagenda te veel. Uiteindelijk besloten AWWN, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en de Unie in januari van 2011 tot publicatie van het manifest, op eigen titel.

Binnen AWWN werkten we in 2010 ook aan een ander groot project: in opdracht van het bestuur ontwikkelden we, samen met een denktank uit de ledenkring en experts van buiten, een visie op duurzame inzetbaarheid. Het resultaat presenteerden we tijdens het jaarcongres in september, de zogeheten 3x3-visie. In het kort: duurzame inzetbaarheid is een topissue omdat de arbeidsmarkt enorm verandert (1), omdat mensen op de arbeidsmarkt andere eisen stellen (2) en omdat duurzaamheid in termen van *planet, profit, people* een onomkeerbare trend is (3). Dat betekent dat we moeten werken aan een hogere arbeidsparticipatie (1), het verhogen van de arbeidsproductiviteit (2), en aan de vitaliteit van werkenden (3). Hoe? Door de arbeidsverhoudingen te verbeteren (1), door nieuwe arbeidsvoorwaardelijke arrangementen te ontwikkelen die participatie, productiviteit en vitaliteit bevorderen (2) en door het werk anders te organiseren (3). Twee projecten liepen in 2010 dus synchroon: 'Nieuwe dimensies' (de 3x3-visie) en die van de Boedapestgroep – het manifest. En die projecten versterkten elkaar. Langzaam maar zeker gingen de denklijnen van AWWN en de vakbonden op essentiële punten parallel lopen. Dat leidde bij de gesprekken over het manifest tot een steeds sterkere behoefte om gezamenlijke ambities te formuleren in plaats van verschillen uitvergrooten.

De grote winst van het manifest is – met stip op nummer één – het gedeelde besef dat investeren in constructieve arbeidsverhoudingen dé kritieke succesfactor is om binnen ondernemingen draagvlak te creëren voor noodzakelijke en gewenste veranderingen. Van klassiek onderhandelen naar (daar is-ie weer:) co-creatie, werkgevers die samenwerken met vakbonden en ondernemingsraden. Het manifest doet een beroep op actoren op alle niveaus om constructieve arbeidsverhoudingen te bewerkstelligen en de dialoog te bevorderen. Persoonlijk beschouw ik dit als de omarming van het eerder ter sprake

gekomen ruggengraatmodel. Het manifest roept voorts op om meer en verder te investeren in duurzame inzetbaarheid, om flexibiliteit te verduurzamen, om beloningsbeleid te baseren op maatschappelijk geaccepteerde inkomensverhoudingen en om evenwichtig stakeholdersbeleid te voeren. Dat mocht wel in de krant – en dat gebeurde ook.

Dat AWWN en de decentrale vakbonden gezamenlijke ambities op wezenlijk grote en belangrijke thema's formuleren, is na die tijd niet meer voorgekomen. Jammer. Het is de komende jaren meer dan de moeite waard te zoeken naar nieuwe, eigentijdse mogelijkheden voor decentrale initiatieven. Niet in plaats van, maar ter versterking van wat sociale partners, al dan niet samen met het kabinet, in de polder ontwikkelen.

Ik kijk met veel plezier terug op het manifest, de inhoud ervan en de onorthodoxe manier waarop het tot stand is gekomen. De inhoud is tot op de dag van vandaag actueel.
We zijn er dus nog lang niet klaar mee.

