

Jongeren in de slag met Jac. Hermans

Ik ben Peer Ottenheijm, sinds 1½ jaar lid van de Dienstenbond FNV, actief bij de Jongerenbeweging in Helmond en bijna 7 jaar in dienst bij Jac. Hermans Prijs-slag bv waarvan het laatste jaar in het filiaal te Someren. Mijn verhaal gaat over eigen ervaringen als vakbonds-lid binnen de onderneming, hoe problemen ontstaan en hoe ermee wordt omgegaan.

Door de manier waarop wij dat deden kregen we binnen de kortst mogelijke keren binnen het bedrijf de bijnaam 'Kremlin Jac Hermans'. Uit andere filialen kwamen verontwaardigde reacties over onze manier van optreden. In het volgende zal u duidelijk worden waarom.

't Is zo langzamerhand een cliché om alles af te schuiven op de economische crisis in zijn algemeenheid. De afbraak van de sociale zekerheid en van de daaraan ten grondslag liggende solidariteit tussen aktieven en niet-aktieven gaan onverminderd verder. Ook in de detailhandel vallen klappen. Door geringere bestedingen van de konsument en niet te vergeten de keiharde concurrentie is de rendementspositie gekelderde.

Men kan door omzetverhoging of door kostenbeperking deze weer verbeteren. Waar kiest men nu voor en hoe blijkt dat uit te werken in de praktijk?

Sinds ongeveer 2 jaar wordt er hard aan gesleuteld om de produktie per mensuur flink op te schroeven. Een stijging van ongeveer 20% tot nu toe en het einde is nog niet in zicht. De gewinning hieraan door het personeel gaat geleidelijk mee, maar de grens is zo langzamerhand wel ver overschreden. De druk, verantwoording, irritatie en spanningen nemen snel toe en het personeel loopt op haar hielen om het allemaal bij te houden.

Zéker: de kosten zijn 'allemaal' de pan uit gerezen. Maar moet diegene die dan voor een minimum-jeugdloon staat te werken en ook al genoeg heeft ingeleverd ook geestelijk nog eens onderuit gehaald worden?

EEN EIGEN WINKELKRANT

Oneens met de gang van zaken zijn we gestart met een vakbondsjonge-

rengroep binnen de Jongerenbeweging. Ons doel: zoveel mogelijk jongeren uit onze branche bij elkaar krijgen en samen praten over al die problemen waar je als winkelmedewerker/ster mee geconfronteerd wordt. Ook lossen we klachten op op het gebied van onderbetaling, ontslag, vakantie enzovoort.

Ons eerste initiatief werd een winkelkrant met diverse verhaaltjes over het hoe en het waarom, eigen ervaringen en tevens een uitnodiging - voor een introductieavond. Deze krantjes zijn verspreid bij alle grootwinkelbedrijven in onze streek en dus ook bij mijn eigen filiaal. Twee dagen later stond het bedrijf op zijn kop en stormde een rayonleider bij ons binnen met het krantje in zijn hand, briesend omdat het allemaal leugens waren.

Onder het motto 'blaffende honden bijten niet' werd een nieuwe krant verspreid en herhaalde zich de opgewonden reactie.

Ik kreeg het advies om hier maar gauw mee te stoppen, want je wist maar nooit of het persoonlijke gevolgen had.

OR RECHTSTREEKS BENADERD

Naar mijn mening is de Ondernemingsraad binnen een bedrijf een formaliteit omdat die door de Raad van Bestuur (die hierin ook zitting heeft) buiten spel gezet kan worden. Bij Jac. Hermans staat in een jaarverslag van de OR het volgende over 'anonimiteit':
'... dat het bereiken van de achterban (lees: personeel) voor het inwinnen van informatie en het voeren van overleg met derden (lees: personeel) door geheimhouding tot een minimum wordt beperkt. Achteraf kan de OR wel advies uitbrengen maar door het ontbreken van overleg kan dat leiden tot grote ontevredenheid bij diegenen die door dat advies gebaat zouden moeten zijn.'



JONGERENBEWEGING

Kortom: de Raad van Bestuur kan in een vergadering van de OR een bepaald probleem van een groep personeelsleden heel eenzijdig belichten waardoor het advies van de OR helemaal verkeerd kan overkomen, en dus leiden tot teleurstelling.

Door de bedrijfsleiding wordt gesteld dat problemen alléén via de hiërarchische lijn opgelost kunnen worden. Ik ben echter van mening dat wanneer een probleem alle filialen aangaat, je dit probleem net zo goed rechtstreeks via de OR kunt aanpakken, omdat je anders het risico loopt dat het blijft hangen bij een paar verantwoordelijke figuren. Het uitsluitend via de weg bewandelen zoals het bedrijf voorstaat, korrespondeert natuurlijk prima met het voornoemde citaat uit het jaarverslag. Daarom hebben wij met een aantal kollega's uit één filiaal tot tweemaal toe een brief rechtstreeks naar de OR gestuurd. De eerste brief met een aanval op de koopavondcompensatieregeling. De tweede met vragen over het gebruik van publicatieborden in de kantine en de vrijheid van vakbond en meningsuiting. Dit laatste naar aanleiding van het optreden van een rayonleider, die onze vakbondsrechten wilde beknotten.

Toen deze brief in de vergadering kwam was de naam van mij eruit gehaald wat volgens de OR gedaan was om mij te beschermen. De leden van de OR bleken wél zeer tevreden met het feit dat we hen rechtstreeks benaderd hadden en kwamen al gauw genoeg met ons praten.

Nadien is ons in een vergadering van personeel en distriktleiders nog eens nadrukkelijk verzocht om vragen en problemen via 'de lijn' aan te reiken omdat anders misverstanden zouden kunnen ontstaan.

Zodoende is mij nu geheel duidelijk wat er bedoeld wordt met 'anonimiteit' binnen de Ondernemingsraad!

MACHT VAN PERSONEEL

Als personeel heb je zeer zeker een machtspositie. Probleem is dat het gros van je kollega's zich hiervan niet bewust is. Wij zorgen als laatste schakel in een rij voor de omzet en hebben hierop directe invloed. In positieve zin doordat we rechtstreeks contact hebben met de klanten en dus als een soort visitekaartje dienen te fungeren.

De negatieve invloed op de omzet die het personeel kan hebben, is natuurlijk aanwezig en kan als machtigste wapen in de strijd gegooid worden. Dit machtsgevoel echter blijft als het ware in het onderbewustzijn zitten. Enkele oorzaken hiervoor kunnen zijn: onwetendheid en misschien daardoor ongeïnteresseerdheid, teveel beziggehouden worden door privéproblemen, angst voor represailles wanneer je je mond opentrekt, het carrièredoel dat iemand binnen dat bedrijf heeft.

Personen die door een geringe opleiding niet in het bezit zijn van een behoorlijke uitdrukkingsvaardigheid en zich dus niet snel kunnen verweren zullen monddood gemaakt worden door bijvoorbeeld de bedrijfsleider, en zullen geen tweede poging wagen om ergens tegen te protesteren of om simpelweg een vraag te stellen.

Van de andere kant zullen diegenen die reeds een machtspositie hebben alles doen om die te behouden, en met diegenen bedoel ik dan *iedereen vanaf de functie bedrijfsleider*. In een hiërarchisch bedrijf als Hermans waar iedereen verantwoording dient af te leggen aan de persoon die 'boven' hem/haar staat, gaat deze zelfbescherming ten koste van de eigen eerlijkheid. In onderlinge gesprekken zit men elkaar voor te liegen op een zodanige manier dat hun eigen posities volledig zijn ingedekt. De mensen die nog onderaan op de carrière ladder hangen maar goede toekomstmogelijkheden zien binnen het bedrijf, zullen, om in een goed blaadje te komen bij hun directe chef, bereid zijn om als een soort af luisterapparaat te gaan fungeren. Als zodanig worden ze dan ook misbruikt. Zaak is dat je je kollega's hiervoor waarschuwt! Door voor ze op te komen als dat nodig is, en door te laten zien dat je geen enkele schrik hebt voor bijvoorbeeld represailles zoals overplaatsing naar andere filialen, kun je een bepaald aanzien kweken bij kollega's. Ze zullen dan eerder naar je luisteren als je je eigen reacties geeft op de verhalen die hun chef hen iedere dag voorliegt. Door op zijn tijd te laten zien (actief) dat je voor ze klaar staat kun je zorgen voor een collegiale en vriendschappelijke sfeer en kun je gauw goeie maatjes met ze worden

Bovendien is het winkelpersoneel in veel gevallen beter beschermd, ook buiten de CAO om, dan kaderpersoneel: bedrijfsleider, assistentbedrijfsleider, afdelingschefs. Dit heeft natuurlijk te maken met de verantwoordelijkheidsverschillen. Voorbeeld: als in een filiaal de verhouding bedrijfsleider-personeel slecht is, dan is het makkelijker om die bedrijfsleider over te plaatsen dan een hele groep personeel ergens anders onder te brengen. Ook hieruit blijkt weer dat die macht van het personeel er wel degelijk is maar dat het ook weer jammer is dat het initiatief bij de meesten ontbreekt om er iets mee te doen. In ieder geval is in onze situatie door het dreigen met een soort stiptheidsacties de werksfeer verbeterd en de bereidheid van bijvoorbeeld directie en personeelsafdeling om naar ons te luisteren toegenomen.

JONGERENBEWEGING

De kernvraag die evenwel blijft: hoe kan winkelpersoneel zich strijdbaar maken? Naar mijn mening moet je proberen om mensen uit een en dezelfde branche bij elkaar te krijgen. Maar ook hier weer speelt de angst een te grote rol. Deze angst die de mensen weerhoudt om actief te worden op een manier zoals ik het graag zou zien, heeft betrekking op mogelijke reacties van hun baas wanneer die er achter komt wat zijn personeelsleden uitvreten in hun vrije tijd. Natuurlijk heeft hij hier geen donder mee te maken. Trouwens, de angst is bij hem net zo groot, zeker als hij zijn zaakjes niet 100% voor elkaar heeft. Pas dan vormt zijn personeel een bedreiging



JONGERENBEWEGING

The logo for 'Solidariteit' is written in a stylized, bold, italicized font. The letters are white with a black outline, set against a dark rectangular background.

voor hem. Als je er voor zorgt dat je je eigen verantwoordelijkheid betreffende je werk kent en dat werk ook zo goed mogelijk doet, dan kan hij je helemaal niet aan.

We hebben een groep opgezet (Dienstenbond-jongeren) binnen de Jongerenbeweging in Helmond die op dit moment prima loopt. Je hoeft geen lid te zijn van een vakbond maar kunt gewoon meedoen als je wilt met bijvoorbeeld verspreiden van winkelkranten, opzetten van thema-avonden enzovoort. (Natuurlijk speelt ook gezelligheid een grote rol!!) Mijn mening is dat de Jongerenbeweging veel meer doet aan de directe individuele belangenbehartiging van de mensen in bijvoorbeeld de detailhandel. De strijdbaarheid bij de Jongerenbeweging is groot: ik denk dat ik me er daardoor zo goed bij thuisvoel!

Peer Ottenheijm