

A Vasas Szakszervezeti Szövetség programja végrehajtásának elképzelései

A tisztújító kongresszusokon kerül elfogadásra a Vasas öt évre szóló programja is, így az a helyzet áll elő, hogy időről-időre kérdésként merül fel, az Elnökségnek (amely tagja az elnök is) van programja, vagy a majd széles körben megvitatott program megvalósításához vannak elképzelések, tervek a jelölt tisztségviselők részéről.

Az előző kongresszusi ciklus óta eltelt időszakban annak érdekében képeztem magamat tovább önerőből szabadidőmben, hogy minél több irányból legyen lehetőségem egyrészt a munkaszervezet, másrészt a Vasast alkotó munkahelyi szervezetek, tisztségviselők, tagok érdekeinek hatékonyabb képviseletét irányítani.

Látni kell, hogy az eltelt évtizedekkel ellentétben jövőképet megfogalmazni ma már csak egy, legfeljebb két évre előre lehet, úgy, hogy felértékelődik a rugalmas alakítás, „útvonal újratervezés” képessége is. A Vasas programjába azokat a sarokpontokat kell lefektetni, melyek egy egészséges szervezet jövőképeként megvalósítását teszik lehetővé. Értem ez alatt azt, hogy a programnak célokat kell tartalmaznia, megteremtve a Vasashoz kötődés igényét, mindezt úgy, hogy közben egy hatékonyan működő, a munkájukat hasznosnak tartó munkatársak támogatják az alapszervezeteket. Az elégedett tagok hozzájárulnak a szervezetünk fejlődéséhez és növekedéséhez. Fontos, hogy becsatornázásra kerüljenek a tagok igényei, elvárásai, ez pedig úgy valósulhat meg, ha a munkahelyi választott tisztségviselők és a régiókban dolgozó munkatársak közötti együttműködés hatékonyabbá válik, melyhez természetesen bizalomra, nyitottságra, a kommunikáció fejlesztésére van szükség. Ennek megvalósítása érdekében a közeljövőben pilot projekt keretében - két régió kiválasztásával – egy szervezetfejlesztési folyamatot tervezek, melyhez szükségem lesz az alapszervezeti titkárok és a regionális ügyvivő kollégáim közreműködésére is.

Célkitűzésem, hogy a folyamatokat végig vigyük, be kell ismernem, hogy az eltelt ciklusban sokszor csak a problémák feltárásáig jutottunk, azonban a diagnózis felállítására, kiértékelésre az érintettek bevonásával nem került sor. Mindez pedig szükségszerűen azt eredményezte, hogy a változási programok megalkotása is elmaradt. Szervezetfejlesztési tanulmányaimat gyakorlatba ültetve szeretnék különböző változási projekteket elindítani (melynek első állomása a fentebb írt), melyhez szükségem lesz a munkaszervezet munkavállalói és az alapszervezeti tisztségviselők aktív szerepvállalására, azért, hogy olyan jövőkép(ek)et alkothassunk meg, amelyben mindenki megtalálja a helyét, feladatát, lehetőségeit.

A működésünkben hiányosság van a szóbeli és írásbeli kommunikáció területén is, ez pedig azt eredményezi, hogy a munkafeladatok egyenlőtlenül terhelik a munkatársakat. Az sem ritka jelenség, hogy ugyanazon megoldásra váró feladat „megtalálja” a régiós ügyvivőt, a szakértőt, sőt adott esetben akár engem is. Ez pedig megint a hatékonyság irányába hat azáltal, hogy leköti a kapacitásainkat. Arról nem is beszélve, hogy számos esetben elengedhetetlen az írásos kommunikáció, még ha ezt többek bürokratikusnak és bonyolultnak tartják is. Ezt elvárásként fogalmazom meg mind az alapszervezeti tisztségviselők, mint a munkatársak irányába.

Az eltelt öt év vezetői tapasztalatai megerősítenek abban, hogy amellet, hogy határozott, racionális döntéseket tudok hozni, szükség van a munkatársak felé történő visszajelzésekre, ezen a területen van fejlődési lehetőségem.

Elengedhetetlennek tartom, hogy működésünk minden szinten a jogszabályoknak, az Alapszabályunknak és bírói iránymutatásoknak megfeleljen.

Fontosnak tartom, hogy egy befelé forduló szakszervezeti kultúra mellett megtaláljuk az egyensúlyt a társadalomra nyitott ágazati szakszervezet irányába.

Gazdálkodásunkban továbbra is felelősségteljes döntések mentén működünk. Az eltelt években – a legfőbb bevételi forrásunk, a tagdíjbevételeken túl – minden lehetőséget megragadtunk a csekély számú hazai, illetve nemzetközi pályázati források felkutatására, a pályázatokon való indulásra, annak érdekében, hogy egyrészt a költségvetésünket tehermentesítsük, másrészt olyan szakmai feladatokat valósítsunk meg, melyekből az alapszervezetek és a munkaszervezetünk is profitált. Jelenleg is van elbírálás alatt lévő pályázatunk, amely keretében megerősítenénk a pénzügyi, szervezetpolitikai és szakmai területeket is. A hazai és globális munkaerőpiacok változása, a munkáltatók gazdasági kilátásainak okán a tagszervezési tevékenységünk súlypontját a már meglévő munkavállalókra kell helyezni, amihez újfajta toborzási módszerek megvalósítására van szükség. Ehhez pedig a legfontosabb hogy a tisztségviselőkkel, aktivistákkal közösen kidolgozzuk az egyes szervezetekre vonatkozó tagtoborzó kampányokat, hiszen ez a munka csak akkor lehet eredményes, ha az abban résztvevők azt magukénak érzik és aszerint cselekednek. Ezen munka elindítása érdekében konföderációnkkal, a Magyar Szakszervezeti Szövetséggel közösen tervezünk dolgozni a szervezők kiválasztási folyamatától kezdve, felkészítésük és mentorálásuk, a célkitűzések megfogalmazása és a megvalósítás folyamatán át.

Az eltelt öt év elnöki tisztsége (és harminc éves vasas tagságom) megteremtette a lehetőséget számomra, hogy széleskörű rálátásom van mind a székház és a munkaszervezet, mind pedig a Vasast alkotó alapszervezeti tisztségviselők, a Nyugdíjas Szervezet, a Nőbizottság működésére, valamint a hazai és nemzetközi szakszervezetekre. Tapasztalom az igényét annak, hogy több személyes találkozás valósuljon meg az elnökkel, melyre nagyobb figyelmet fogok fordítani, hiszen rengeteg információ, felvetés kerül ilyenkor megfogalmazásra, amely nemcsak ahhoz járul hozzá, hogy naprakészebbek legyünk, hanem ahhoz is, hogy ezeket becsatornázhassuk különböző területekre, arról nem beszélve, hogy ezáltal a személyes kapcsolódások is új szintre kerülnek.

Az elmúlt időszakban workshopokat, tréningeket is tartottam, amit a visszajelzések és az alapszervezeti igények alapján a jövőben is szeretnék folytatni. A képzés-oktatás területén több javaslatot fogalmaztam meg annak érdekében, hogy rendszerekben tudjunk gondolkodni, ezek megvalósítására az előttünk álló időszakban sor fog kerülni (adatbázis készítés az egyes oktatásokon résztvevő tisztségviselőkről, be- és kimeneti tudás mérése tesztekkel, egymásra épülő képzési programok megvalósítása, régiókon átívelő alapszervezeti találkozók támogatása, online tudásbázis megalkotása, stb.)

Több elképzelés megvalósítása félbemaradt (ilyen pl. a honlap megújítása, applikáció készíttetése, de fentebb is utaltam már több dologra). Késznek és képesnek tartom magamat arra, hogy együtt dolgozzak a jelenlegi Elnökség tagjaival annak érdekében, hogy minél több munkavállaló legyen a

közösségünk tagja, belátva, hogy az egyéni igényérvényesítéssel szemben a kollektív összefogásban van az erő és az eredmények.

Mivel „nincs új a nap alatt”, elővettem az öt évvel ezelőtti elképzeléseimet, melyből több pont ma is ugyanúgy megállja a helyét.

Olyan Vasasban szeretnék vezető lenni:

- amelyben nem nagy szavak, hanem tettek kellenek
- ahol nem kibeszélünk, hanem az érintettel megbeszélünk
- ahol az információ úgy hatalom, hogy megosztjuk egymással
- ahol nem téma a női vezető és igényli a szervezet az emóciókat
- ahol megosztjuk a feladatokat, sikereket, kudarcokat
- ahol mindenki érzi és tudja, hogy szükség van rá
- ahol olyan munkatársak dolgoznak, akik valóban tenni akarnak a tagjainkért, beleteszik magukat a feladatokba, azzal foglalkoznak, ami a munkakörük
- ahol beismerjük a hibáinkat és merünk változtatni
- ahol a munkatársak nyugodtak
- ahol a vezető is kész és képes fejlődni
- ahol a korrektség, az őszinteség nem a gyengeség jele és nem élnek vissza vele
- ahol megőrizzük értékeinket, de nem félünk változtatni
- ahol a szolidaritás és az egymásért érzett felelősség alapvetés
- ahol nemcsak csapatban gondolkodunk, hanem akként is dolgozunk
- amely, ha kell beleáll a konfliktusokba és nem nézzük tétlenül, ha konkurens szakszervezet jelenik meg a munkahelyen vagy a működési területünkhöz tartozó munkáltatóknál
- ahol az alapszervezetek nem egyszemélyes titkárokkal működnek
- ahol az alapszervezetek kommunikálnak egymással, megosztják az eredményeiket, tapasztalataikat
- ahol három vezető egységet sugároz és úgy vezet
- ahol nem egymás mellett, hanem együttműködünk.

Budapest, 2024. 09. 22.

dr. Balogh Livia