

Ateliers voor werknemervorming

Missie, visie en krachtlijnen

Missie en visie

Visie en krachtlijnen

Sociale weerbaarheid

Democratisering van de onderneming

Actief burgerschap

AWV heeft het over mensen versterken in persoonlijke groei en in hun rol als hefboom voor maatschappelijke verandering. Binnen de onderneming, waar het werken is. In de regio, waar het wonen en leven is. Die ervaringswereld is ons methodisch vertrekpunt in de vorming. Werk- en handelingsprincipes worden toegelicht. We doen dat bij de krachtlijnen, onze doeloriëntaties. Voor onze drie functies verwijzen we naar de beoordelingselementen en onze eerdere rapportages.

Missie

Ateliers voor werknemersvorming (AWV) organiseert **educatieve leerplaatsen** voor persoonsontplooiing en maatschappelijk engagement van werknemers. Bijzondere aandacht gaat naar **competenties** (kennis, vaardigheden, attitudes) die kracht geven aan sociale weerbaarheid, democratisering van de onderneming en actief burgerschap. AWV realiseert deze kernopdracht binnen de doelstellingen en **het sociaal project van beweging.net**, en geeft betekenis aan rechtvaardigheid, solidariteit en participatieve democratie als centrale waarden.

Onze kerntaken: syndicale vorming organiseren voor kandidaten sociale verkiezingen, voor werknemersvertegenwoordigers in overlegorganen, comité PB en ondernemingsraad, syndicale afgevaardigden, militanten zonder mandaat, kmo-correspondenten e.a. Ook training in sociale vaardigheden, procesbegeleiding, ICT-opleidingen, én sociale en politieke vorming.

Educatieve leerplaatsen

Leerplaatsen zijn letterlijk en symbolisch van belang. Het zijn trefpunten voor ontmoeting en vorming, programma's en activiteiten, voorwaarden die het leren ondersteunen. Het zijn de centra in Vlaanderen en Brussel die werknemersgroepen samenbrengen voor centrale en decentrale vormingsactiviteiten. Het zijn constructies van leergroepen, interactie- en communicatieprocessen die gebruik maken van diversiteit en verschil.

Persoonsontplooiing en maatschappelijk engagement

Werknemersvorming is gericht op maatschappelijk engagement, militanten/vrijwilligers als hefboom voor verandering. Toch gaat er veel tijd naar brede persoonsontplooiing, vorming die inwerkt op kennis (weten), vaardigheden (kunnen) en attitudes (zijn). De functies van gemeenschapsvorming en maatschappelijke activering zijn nooit ver weg. Eigenlijk beweegt de vorming zich op een driedimensionaal model: ze wil bijdragen tot persoonlijke ontplooiing, ze streeft naar een groepsproces en verbinding, en ze oriënteert op een relatie met de hele beweging als maatschappelijke hefboom.

Competentieontwikkeling

Die wordt afgestemd op deelnemers en groepen. In de militantenvorming geeft dat zeven clusters: persoonsgerichte, communicatieve, ethische, competenties voor algemeen syndicaal werk, voor het mandaat, voor de maatschappelijke visie en competenties in sociale wetgeving.

Visie en krachtlijnen

Waar het om gaat is een reële verbetering van de samenleving, een sociaal project van 12 doelstellingen¹ dat de particuliere belangen van werknemers overstijgt.

Het is een referentie voor alle partners en diensten van beweging.net, ook voor AWW. De visie is samen te vatten in drie keuzes pro: voor meer sociale rechtvaardigheid en solidariteit, voor een democratische en verdraagzame samenleving, en voor duurzaamheid en een betere kwaliteit van leven. Het geloof in de maakbaarheid van de samenleving is de motor. Actie, evolutie, verandering, transitie zijn het werk van mensen.

Syndicaal vormingswerk **versterkt militanten** in hun rol als **hefboom voor maatschappelijke verandering**, ze slaat een brug tussen de werkvloer, de militant en zijn vakbond, ze **doet mensen durven**. **Ervaringsgericht leren, leren in verbinding en leren op maat** van de militant en zijn praktijk zijn hierbij essentieel. De **samenwerking** tussen de vormler, de organisatie, het beleid en de betrokken secretaris versterkt het syndicaal vormingswerk. Door mensen in vorming bij elkaar te brengen en hen te versterken, bouwt het syndicaal vormingswerk mee aan de **verbondenheid** tussen de werknemers en aan de kracht van werknemers om verandering te realiseren.

Hefboom voor maatschappelijke verandering

No issue, no public. De vraagstukken van de samenleving, van het leven binnen en buiten de onderneming, hebben de inzet van militanten/vrijwilligers nodig. Precies omdat de kwesties zo complex zijn. Ook de vakbond stuit op de grenzen van professionalisering. Daarom kiezen we voor zeggenschap: 'Militanten zijn een hefboom van maatschappelijke verandering'.

Ervaringsgericht leren en begeleiden

Dit is een voorwaarde en consequentie van zeggenschap, de militanten als hefboom van maatschappelijke verandering (onze missie/visie). Een krachtige methodiek, maar geen wondermiddel. Ze hebben elkaar nodig. Enerzijds, de lerende militanten die de situaties waarin ze terecht komen wél of niet als probleemsituaties zien en ervaren; die zich actief engageren in het exploreren van voor hen zinvolle en relevante vragen, die zelf hun leerproces mee maken, en samen met de begeleider en de groep hun referentiekaders én groeimogelijkheden verbeteren. Anderzijds, de ervaringsgerichte begeleider (m/v) die de lerende militanten begeleidt in bewustwording, keuzes maken, buiten hun referentiekaders leren denken en ... uiteindelijk in 'het zichzelf vooruit helpen'. Niet altijd gemakkelijk.

Samenwerking

Het effectief gebruiken van de kennis, vaardigheden en attitudes in (nieuwe) werksituaties en/of andere omstandigheden dan die van de cursus (transfer), is een element van syndicale vorming. Factoren die dat belemmeren kunnen reeds aanwezig zijn voor of tijdens de training en dienen dan ook op dat moment aangepakt. Eigenlijk zijn ze een gedeelde verantwoordelijkheid. Met werkruimte voor de vormler, de militant en de secretaris." Een begeleider (m/v) bemiddelt en faciliteert dat proces in communicatie met de initiatiefnemer(s)/opdrachtgever(s) en de deelnemers.

¹ De algemene vergadering van beweging.net keurde ze goed op 14 juni 2014.

Sociale weerbaarheid

Fundamenteel is de vorming die werknemers sociaal weerbaar maakt en de ontwikkeling van kerncompetenties stimuleert. Het is de programmalijn waar we de vraag naar sociaal engagement niet centraal stellen, wel *empoweren*, sociale uitsluiting voorkomen. Vandaag staan mediageletterdheid en ICT-toepassingen voorop. Maar ook de PIZ-cursussen (pensioen in zicht) en programma's sociale wetgeving hebben hier hun plaats.

Referentie: 'Omgaan met veranderingen', doelstelling 9 van het sociaal project:
"Een snel veranderende samenleving wordt gekenmerkt door veerkracht, democratische controle, kritisch aanpassingsvermogen en bescherming van ieders privacy. Iedereen heeft gelijkwaardige kansen om deel te nemen aan de informatiemaatschappij en andere technologische ontwikkelingen".

Democratisering van de onderneming

Onze voornaamste opdracht, de oorsprong, is vorming organiseren voor vakbondsmilitanten die werknemers vertegenwoordigen. Hen toerusten voor syndicaal werk en sociaal overleg in de onderneming. Ons aanbod integreert functionele, syndicale en maatschappelijke vorming.

Referentie: Activiteitsresolutie 92, ACV Congres 2002: "[...] de basisvorming, voor nieuw verkozenen, en de voortgezette opleiding, voor ervaren militanten moeten op twee pijlers steunen: de ontwikkeling van competenties die verband houden met de uitvoering van het mandaat, ter wille van een kwaliteitsvolle vakbondsvertegenwoordiging in de ondernemingen; de syndicale en maatschappelijke opleiding, die militanten de mogelijkheid biedt het globaal project en de waarden van het ACV ten volle uit te dragen."

Het ACV Congres over zeggenschap (april 2015, krachtlijn 2) groepeerde de uitdagingen in zes prioritaire doelstellingen: (a) vrijwaren en versterken is nodig voor meer en betere afdwingbare rechten; (b) verbinden is bruggen slaan tussen diverse werknemersgroepen, met en zonder werk; (c) verbreden is een stem geven aan de stemlozen, samenwerken met groepen die we vandaag onvoldoende bereiken; (d) verdiepen verrijkt de syndicale inzet met kwaliteit en duurzaamheid; (e) verhogen betreft de netwerken van bedrijven, Europees en internationaal; en (f) vernieuwen heeft het over het model van actie, van communicatie en van campagne voeren.

Referentie: 'De Universele Rechten van de Mens afdwingen en verbeteren', 'Een rechtvaardige en zorgzame samenleving tot stand brengen', 'De economie ten dienste stellen van mens, samenleving en milieu', 'Kwaliteitsvolle arbeid verzekeren voor iedereen', 'Solidair opkomen voor gezondheid en welzijn' en 'Duurzame ontwikkeling bevorderen', zie doelstellingen 1 > 6 van het sociaal project.

Actief burgerschap

Hier zijn inspraak, participatie en coproductie de kernwoorden voor maatschappelijke inzet. Goed voor gemeenschapsvorming, culturele vernieuwing, en een meer duurzame en verdraagzame samenleving. De kwaliteit van het leven. Nodig zijn actieve burgers die het verschil maken. Diverse vrijwilligers die vorm, kleur en kracht geven aan de lokale gemeenschap. Voor hen organiseert AWW thematische en methodische vorming.

Referentie: 'Creatief en gelukkig samenleven', 'Cultuur in meervoud waarborgen' en 'Democratie versterken', doelstellingen 7, 8 en 11 van het sociaal project.