

JUNI 2001

Amsterdams Aaneen

BULLETIN VAN HET AFDELINGSGROEPSBESTUUR ABVAKABO LAGERE OVERHEDEN

4

NUMMER

LEEN ACTUEEL EN INFORMEREND BLAD VOOR DE AMSTERDAMSE ABVAKABO-LEDEN

De interim manager
rukt op
Amsterdamse
arbeidsvoorwaarden
FWS Bestrating
Vakbondsconsulent
1e lijn

De interim manager

In het Amsterdamse is ook de interim manager inmiddels een ingeburgerd begrip geworden. Was het voorheen gebruikelijk om voor vacatures op managementniveau zo snel mogelijk te gaan werven, nu lijkt vervulling op interim-basis eerder regel dan uitzondering te zijn. De interim van afgelopen jaren heeft ook een andere functie gekregen.

In beginsel was het een tijdelijke maatregel om de periode tussen het ontstaan van de vacature en de daadwerkelijke herbezetting te overbruggen. Steeds vaker wordt de interim ingezet om een snelle klus te klaren of om een reorganisatiefase te trekken. Is de klus geklaard dan vertrekt hij of zij. Gespecialiseerde bureaus zijn in het gat gesprongen en leveren op basis van: "u vraagt, wij draaien".

Nu is er op zichzelf niets mis met de interimmanager. Het kan in bepaalde omstandigheden zelfs verstandig zijn om van deze tijdelijke en gespecialiseerde kennis gebruik te maken. Als dit maar gedoseerd en in goed overleg met de Ondernemingsraad en bonden gebeurt. De Wet Op de

Ondernemingsraden en het Ambtenaren Reglement Amsterdam geven hiervoor duidelijke richtlijnen. Over de opdracht, tijdsduur en het mandaat dient overeenstemming te zijn.

En daar wringt hem nu juist de schoen. Te vaak worden er interims binnengehaald zonder instemming of zelfs buiten medeweten van de personeelsvertegenwoordigende organen. Deze worden geconfronteerd met voldongen feiten. De inhuur terugdraaien is moeilijk zo niet onmogelijk omdat er contracten voor langere duur zijn getekend en/of er al maanden heen zijn voor de OR grip op de situatie krijgt. De indruk bestaat dat er bij deze inzet "op overvalbasis" niet zelden sprake is van een bewuste strategie. Je voorkomt zo kritische vragen over het nut en de noodzaak en lastige procedureafspraken. Er kunnen zo snel veranderingen worden doorgevoerd. Niet zelden opereert de interim in het vacuüm dat hij/zij zelf creëert. Dit gebeurt al dan niet met politieke afdekking. Er worden interim-maatregelen genomen, er wordt met interim-aanstellingen gewerkt en er wordt interim-beleid geformuleerd. Zo'n geforceerd verandingsproces loopt bijna altijd vast als het op formalisering aankomt. Of, de ene interim wordt vervangen door de volgende die weer zijn of haar eigen veranderingstraject inzet, of de verhoudingen tussen personeel en de overlegpartners is zo verziekt dat het veel tijd kost om de schade te herstellen.

Maar ook bij de reguliere en ordelijke inzet van interims zijn kanttekeningen te plaatsen. De interim zet een "cultuurverandering" in werking en vertrekt. De volgende interim komt binnen en zet zijn eigen



stempel op de bedrijfsgang. Het kan leiden tot een continu proces van veranderingen waarbij de organisatie uiteindelijk dol draait. Iedereen hopt van de ene "heidag" naar de andere met een instelling van: "het zal mijn tijd wel duren". Niemand lijkt op den duur verantwoordelijk te zijn voor een koers die niet oplevert wat men ervan verwachtte. Er ontstaat een soort excuuscultuur: "sorry dat vloeit voort uit beleid van vóór mijn aantreden".

De ongebreidelde inzet van interims kan ook leiden tot het verlies van waardevolle kennis en de zogenaamde "braindrain". Er zijn situaties bekend waar er op managementniveau bijna niemand meer over is die iets van de bedrijfshistorie of de gemeentelijke regelgeving afweet. Er ontstaan ongelukken omdat genomen maatregelen onrechtmatig blijken te zijn en "ongelukken" in de personele sfeer moeten worden afgekocht.

Het inhuren van de interim is ook duur. Niet zelden kost een interim 2 tot 3 keer zoveel als een reguliere invulling.

Als structureel verschijnsel vraagt de inzet van de interim daarom een kritische heroriëntatie en een kritische opstelling.

Inhoud

De interim manager	2
Onderhandelingen verlopen moeizaam. Werkgever wil voor een dubbeltje op de eerste rij zitten	3
Functioneel Leeftijds Ontslag	4
Functionele Werktijd Stop voor Amsterdams bestratingspersoneel	6
Wist u dat...	8
Ome Jan	9
Vakbondsconsulent 1e lijn	11
Kennismaking	12

Onderhandelingen verlopen moeizaam. Werkgever wil voor een dubbeltje op de eerste rang zitten

De gemeente is de onderhandelingen ingegaan onder het mom van "Amsterdam een aantrekkelijke werkgever voor een ieder", echter in de discussies blijkt dat dit uitgangspunt slechts voor een beperkte groep werknemers geldt. Het is dan ook niet ondenkbaar dat een onderhandelingresultaat pas na de zomervakantie aan de leden kan worden voorgelegd. Ruud Cornelisse, 1e onderhandelaar van ABVAKABO, doet verslag.



Ruud Cornelisse

De eerste reactie van de werkgever na het uitwisselen van de voorstellenbrieven was "de voorstellen van de bonden zijn veel te duur" zonder dat er nog maar tijd was geweest om een toelichting op de voorstellen te geven, laat staan dat er onderhandeld was.

De onderhandelingen zijn tot nu toe dan ook niet verder gekomen dan technisch overleg waarin op een aantal punten (die geen geld kosten) gezamenlijke teksten zijn geformuleerd. Hierbij gaat het om: Afspraken om in aansluiting op de studie naar het toeslagenstelsel in LOGA-verband ook een onderzoek naar het Amsterdamse stelsel te verrichten.

Afspraken over het creëren van de mogelijkheid om het spaarloon ook bij andere instanties dan Crediam onder te kunnen brengen.

Afspraken tot een pilot-studie naar mogelijke aanpassing van het MRF-systeem waardoor specialistische vaardigheden en kennis beter gewaardeerd kan worden.

Afspraken rond aanpassing bestedingsdoelen cafetariamodel en aanpassing aantal te verkopen uren. Afspraken rond instellen gezamenlijke werkgroep met als taakstelling een voorstel te doen voor de vereenvoudiging en aanpassing van de RGA op aspecten als redactie, systematiek, opbouw en actualiteit. Afspraken tot voorlopige verlenging van project Wisselwerk tot 1/2/2002 in afwachting van definitieve besluitvorming rond voortzetting project. Afspraak tot het schrappen van artikel 1134 lid 1 onder c; hierdoor wordt de oudere ambtenaar met veel dienstjaren niet langer gedwongen om als één van de eersten af te vloeien bij reorganisaties en dergelijke.

Daarnaast is de werkgever wel met ons van mening dat als gevolg van de veranderingen in de belasting-

wetgeving en de negatieve gevolgen daarvan voor het gebruik van eigen auto danwel een dienstauto opgevangen dienen te worden. Hoe dit dient te geschieden wordt op dit moment onderzocht. Standpunt van ABVAKABO FNV is: het kan niet zo zijn dat als een werknemer een dienstopdracht krijgt waarbij hij vervoer mee naar huis moet nemen en voorheen daar privé mee kon rijden, na verandering van de belastingwet ineens geld mee moet brengen.

De belangrijkste onderdelen die in de komende weken besproken dienen te worden en die wel geld kosten zijn:

- Het voorstel van ABVAKABO FNV met betrekking tot een eenmalige uitkering van f 2000,-

Onderhandelingen verlopen moeizaam" vervolgt op volgende pagina

- Het voorstel van ABVAKABO FNV tot aanpassing van het uitkeringspercentage in het kader van de ziektekostenvergoeding (in dit verband is overigens wel reeds afgesproken dat er een extern onderzoek zal worden uitgevoerd naar de samenhang met de vergoedingen uit de overige marktsector).
- Het voorstel van ABVAKABO FNV tot netto betaling van ziektekostenvergoeding aan postactieven.



- Het voorstel van ABVAKABO FNV tot creëren mogelijkheid zorg-

verlof/uitbreiding calamiteitenverlof.

- Het voorstel van ABVAKABO FNV tot afsluiten arboconvenant/nemen van preventieve maatregelen tegen (beroepsgerelateerde) ziekten.
- Het voorstel van ABVAKABO FNV tot uitbreiding van de regeling voor senioren in fysiek zwaardere functies (functies met een MRI-klasse).

Functioneel Leeftijds Ontslag

In 1993 werd er voor eerst ten behoeve van het overheidspersoneel sectoraal onderhandeld over de CAO: daardoor kwam er voor groepen als provincie- en gemeente-ambtenaren eigen onderhandelingstafels. In dat jaar moest door het personeel in de gemeentesector harde actie worden gevoerd om een fatsoenlijke loonsverhoging te krijgen en een aantal 'stinkende potjes' met verslechtingen van de werkgevers van tafel te werken. Eén daarvan was het voornemen om de FLO af te schaffen. Dat gevecht is toen door ons gewonnen. Gaan we het nu via een omweg alsnog verliezen? Dat is de vraag die Gerrie Geldhof, kaderlid van het GVB Amsterdam, nu stelt naar aanleiding van de laatste discussies onder ABVAKABO-kaderleden in het land.

Al vele jaren gaan brandweerlieden, buschauffeurs, trambestuurders en (sinds kort) ambulancepersoneel met 55 of 60 jaar met zogenaamd Functioneel Leeftijds Ontslag. Dit werd ingevoerd omdat de werknemers in deze beroepen vooral om medische redenen de pensioendatum niet haalden of op latere leeftijd niet meer in staat bleken om te voldoen aan de zware lichamelijke eisen die hun specifieke functie stelde. De benaming moest dan ook letterlijk worden genomen: in die functie kreeg je op een bepaalde leeftijd ontslag. In het ARA (artikel 1124) staat daarover dat het gaat om het vervullen van een betrekking waarvan uit hoofde van de aard van de daaraan verbonden werkzaamheden een leeftijds-grens van lager dan 65 jaar is vastgesteld. De grondslag van de FLO zit hem dus in de aard en de zwaarte van de in die functie te verrichten werkzaamheden. Logisch dat er daarom brandweerlieden, buschauffeurs, trambestuurders en ambulancepersoneel voor in aanmerking komen. Je begrijpt dat

helemaal goed als je je voorstelt welke lichamelijke inspanningen er worden gevraagd van brandweerlieden bij een brand of als je realiseert dat vroeger maar één op de zestien stadsbuschauffeurs rijdend zijn pensioen haalde. Toch hebben werkgevers door de jaren heen keer op keer pogingen gedaan om die FLO afgeschaft te krijgen. Daarbij hadden ze maar één motief: de kosten. Daarom ook moest er in 1993 actie tegen dat voornemen worden gevoerd. Daarom ook is er in 1997 een afspraak gemaakt over het mede uit de FPU financieren van die FLO. En wordt tegenwoordig FLO-ontslag geacht te zijn ontslag in de zin van de FPU. Gevolg is dat een ambtenaar bij zijn aanvraag voor FLO-ontslag verplicht is een FPU-uitkering aan te vragen en die aan de gemeente betaalbaar moet stellen. Een behoorlijk deel van de kosten wordt daardoor voor de gemeente gecompenseerd. Als simpel kaderlid denk je dan dat nu die discussie van de werkgevers wel een tijdje zal ophouden. Toch hebben onze landelijke onderhandelaars er

- Het voorstel van ABVAKABO FNV met betrekking tot flexibiliteit (verhoging van de diverse salarisgrenzen die zijn gesteld met betrekking tot recht op compensatie van overwerk en verhoging van de aftopping TOD)

Naar de mening van ABVAKABO FNV heeft de werkgever nog onvoldoende het achterste van haar tong laten zien en dan met name als het

gaat over de kosten van haar eigen voorstellen en de bereidheid om op de voorstellen van ons in te gaan. Onderhandelen is een kwestie van geven en nemen (voor wat, hoort wat) en in dat kader is de gemeente als werkgever naar onze mening nu aan zet.

in de laatste CAO-onderhandelingen weer mee te maken gekregen. Uiteindelijk is er toen een studie afgesproken naar de mogelijkheden om een mobiliteitsfonds (!?) in te richten. Vandaag de dag komen kaderleden uit de diverse beroepsgroepen en uit diverse steden bij elkaar om in een landelijke FLO-werkgroep te bespreken hoe en wat er nu weer voorligt op het gebied van de FLO. Het draait om de idee dat een op te richten mobiliteitsfonds zou kunnen helpen bij de verdere financiering van de FLO. Werkgevers zouden hun uitgaven kunnen egaliseren en werknemers zouden zekerder zijn van hun FLO. Vraag is natuurlijk of werknemers hieraan moeten gaan meebetalen door middel van een eigen bijdrage. De kaderleden van het GVB Amsterdam vinden in ieder geval principieel van niet: naar ons gevoel gaat het hier om een noodzakelijk recht waarvan de oorzaak volledig ligt in de zwaarte van de functie en gaat het niet aan om werknemers hieraan te laten meebetalen. Er zijn echter ook onder de werkgroepleden voorstan-

ders van een eigen bijdrage: zo heeft u in het maartnummer van dit blad een stukje kunnen lezen van Wim Bermond, kaderlid bij de BrandweerAmsterdam. De voorstanders denken dat door het betalen van een eigen bijdrage het steeds weer ter discussie stellen zal stoppen en zien ook voordelen omdat het dan gevormde persoonsgebonden spaarpotje kan worden meegenomen als je uit de FLO-functie naar een niet FLO-functie overstapt. Ons bezwaar tegen die stelling is tweeledig.

Allereerst zijn er naar verhouding maar weinig mensen die uit een FLO-functie kunnen doorstromen: immers, niet alle brandweermannen kunnen uit de uitrukdienst weg-promoveren.

Ten tweede wordt door het gaan meebetalen een principiële keuze gemaakt dat de veroorzaker niet betaalt maar de getroffen. Bij het GVB kiezen we er dan eerder voor om maar keer op keer het gevecht aan te gaan in plaats van te buigen. Daarbij sterkt het ons dat bij het maken van afspraken over de

FLO overeenstemming een vereiste is. Met andere woorden: alleen als onze vakbonds-bestuurders er mee instemmen kunnen FLO-regelingen worden veranderd. Aan ons de schoone taak om te zorgen dat onze vakbondsbestuurders de rug recht zullen houden. Voor het resultaat doet het er daarbij niet zo veel toe of die vakbondsbestuurders hun rug recht houden omdat ze het met ons eens zijn of omdat ze te bang zijn voor ons om met de werkgevers mee te gaan. Als ze maar niets inleveren op die noodzakelijke FLO!



Gerrie Geldhof

Functionele Werktijd Stop voor Amsterdams bestratingspersoneel

In het eerste nummer van deze Amsterdamse Aaneen, september 2000, is er melding gemaakt van de gang van zaken rond de FWS-regeling, een regeling die sinds 1995 in de plaats is gekomen van het Functioneel Leeftijd Ontslag.

FUNCTIONELE WERKTIJD STOP

De vele reacties naar aanleiding van dit artikel, waren voor de "ABVAKABO - Vakgroep Wegen" de reden een bijeenkomst te organiseren voor het bestratingspersoneel die werkzaam waren en zijn, bij de Stadsdelen, de Dienst Binnenstad en de Dienst Amsterdam Beheer. Aan de uitnodiging van de vakgroep gaven een groot aantal collega's gehoor met als resultaat dat er jongstleden 20 oktober 2000 ongeveer 70 mensen in het ABVAKABO-kantoor aanwezig waren om ervaringen en problemen met de FWS-regeling te bespreken.

In deze bijeenkomst gaf de voorzitter van de vakgroep, Ruud van Eijk een overzicht van welke problemen er met de FWS-regeling aan de orde waren en op welke punten de regeling zijn inziens gerepareerd diende te worden. Verder bleek uit de discussie dat de stadsdelen nauwelijks in staat zijn de regeling naar behoren uit te voeren. De bezoldigd bestuurder van de ABVAKABO FNV, Ruud Cornelisse, constateerde in antwoord op de vergadering dat er inderdaad problemen waren met de regeling en dat deze tot een oplossing moesten komen. Aan het slot van de bijeenkomst werd op



voorstel van de voorzitter een werkgroep gevormd, twee collega's per stadsdeel, die de problemen zouden gaan inventariseren en oplossingen aan een volgende vergadering zouden voorleggen.

Eind januari 2001 heeft de werkgroep, in een overigens weer volle vergadering, aan de collega's terug gerapporteerd. De voorzitter van de vakgroep en de bestuurder van ABVAKABO FNV, gaven aan dat één van de punten van inzet bij de komende arbeidsvoorwaardenonderhandelingen zal zijn de harmonisatie van de FWS op het punt van de pensioenregeling.

METHODE RANGORDENING INCONVENIËNTEN

Verder zal in dit overleg de harmoni-

satie van de MRI klasse per functies worden bedongen om zo de verschillen die nu per stadsdeel voorkomen teniet te doen. Geconstateerd is overigens dat dit probleem ook voor de medewerkers van de reinigingsdiensten en in mindere mate groenvoorzieningen geldt. De bestuurder van ABVAKABO FNV meldde dat ook ten behoeve van de oplossingen voor medewerkers werkzaam bij deze diensten, analoog aan de Werkgroep Wegen, stedelijke werkgroepen zullen worden opgericht.

Voorts heeft de werkgroep van de Vakgroep Wegen een "model contract" ontwikkeld waarin de afspraken tussen werknemer en stadsdelen in het kader van de FWS-regelingen nader zijn uitgewerkt om de P&O afdelingen van de stadsdelen "te helpen" de rege-

Functionele Werktijd Stop (FWS) Individueel loopbaan beleid

Bestemd voor de functies van voorman(meewerkend)
straatmaker/opperman en alle uitvoerende functies.

Hierbij verklaart de dienst/stadsdeel en eventueel rechtsopvolgers: _____
dat de heer _____, gebruik wil maken van het afgesproken loopbaan beleid
(FWS), met een inspanningsverplichting van werkgever en werknemer tot de leeftijd van
45 jaar, met inachtneming regeling RAP-status (2 jaar max.) zie ARA art. nr. _____

Ingangsdatum plaatsing nieuwe functie ____ - ____ - ____
in dienst/stadsdeel en eventueel rechtsopvolgers _____
Tevens geeft de dienst/stadsdeel en eventueel rechtsopvolgers _____
aan de heer _____ een terugplaatsgarantie.
De hieruit voortvloeiende FWS kosten zijn voor rekening dienst/stadsdeel en eventueel
rechtsopvolgers _____

Toetreding oude dienst/stadsdeel datum ____ - ____ - ____
met in achtneming staffeling FWS.
Overheveling Flexibel Pensioen en Uittreden datum ____ - ____ - ____ is de uitkeringshoogte
80% van de peildatum, tot de 1e van de maand waarin men 61 jaar wordt. Hierna is de
uitkeringshoogte 75% van de peildatum, tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

De pensioenopbouw is 100% tot het bereiken van datum ____ - ____ - ____
40 dienstjaren. Hierna is de pensioenopbouw 50% tot het bereiken van
datum ____ - ____ - ____ 40 pensioenjaren.

De pensioenbijdrage tot 40 pensioenjaren is 75% werkgever, 25% werknemer.

Tevens verklaart de heer _____ microsectienummer _____
geboren d.d. ____ - ____ - ____ adres _____
wonende in _____
in dienst van de Gemeente Amsterdam, voor ____ uur per week, salarisgroep _____,
gebruik te maken van de eerstvolgende gelegenheid met F.P.U. te gaan.

Aldus in tweevoud opgemaakt.

Akkoord werkgever
Handtekening _____

Akkoord werknemer
Handtekening _____

ling naar behoren uit te voeren.
Met het bestratingspersoneel is
afgesproken dat de drie voornoem-
de onderwerpen in eerste instantie
in het arbeidsvoorwaarden overleg
(maart, april 2001) aan de orde
komen. Indien de harmonisatie van
de MRI stedelijk tot te grote weer-
standen leidt, zal dit punt op enig

moment decentraal aan de orde
moeten worden gesteld.

In de vakgroepbijeenkomst is afge-
sproken dat aan het wegenperso-
neel werkzaam bij de Dienst Binnen-
stad, Dienst Amsterdam Beheer en
stadsdelen naar aanleiding van
deze besprekingen een infomap zal

worden toegestuurd waarin onder
andere verschillende modelcontrac-
ten van de FWS-regeling zijn opge-
nomen. Indien met betrekking tot
het arbeidsvoorwaardenoverleg
bijstellingen nodig zijn, wordt de
vakgroep zo snel als mogelijk bijeen
geroepen.

Wist u dat:

- Er nog steeds krapte op de arbeidsmarkt is;
- Ondanks de iets krimpende economie het nog steeds goed gaat in Nederland;
- De inflatie in april 4.9% was;
- Dit niet aan onze loonsverhoging ligt;
- Dat er andere belangrijke factoren een rol spelen (o.a. BTW, nieuw belastingstelsel, invoering Euro etc);
- Dit cijfer het hoogst is in Europa;
- Ministers, Staatssecretarissen en 2e Kamerleden zichzelf een flinke salarisverhoging hebben gegeven;
- Nederlandse toplieden zichzelf het meest verrijken;
- Deze verrijking aanmerkelijk is toegenomen;
- Bij krapte op de arbeidsmarkt de werkgever de leuze heeft: wilt u mijn collega worden;
- Hij bij stagnatie van de economie roept: wilt u mijn personeel hebben (gratis);
- Het financiële perspectief er uitermate gunstig uitziet voor de Gemeente;
- Er nu al heel zwaar geschut (Premier Kok, President Nederlandse Bank en 2e Kamer) is ingezet uit angst voor een eventuele loonexplosie;
- Zij ons behoorlijke loonmatiging aanpraten;
- Er signalen zijn om een vervolg te krijgen op het akkoord van Wassenaar (1982);
- Er nu al druk wordt uitgeoefend op de loononderhandelingen;
- U als lid belangrijk bent voor de bond;
- Elke dienst of stadsdeel een ABVAKABO-bedrijfsledengroep kan instellen;
- Alle leden die binnen hun dienst actief zijn b.v. in de OR of in een bedrijfsledengroep, kaderlid zijn en gebruik kunnen maken van vakbondsverlof;
- Ook uw ongeorganiseerde collega lid van de bond kan worden;
- Uw dienst een beroep kan doen op de Rokingroep voor het inhuren van organisatorische deskundigheid;
- De redactie van u wil weten of Amsterdams Aaneen voldoet aan uw verwachtingen;
- U dat kenbaar kan maken via het verzenden van een e-mail of een schriftelijke reactie;
- De redactie u bedankt voor uw bijdrage.

In dit stukje wil ik ten aanzien van de opdracht die ABVAKABO aan het onderzoeksbureau NIPO Consult heeft gegeven kritische kanttekeningen maken. Ik wil jullie wakker schudden. Dat jullie gaan nadenken over dit onderzoek. Hopende dat er een discussie op gang komt.

Er is door het onderzoeksbureau NIPO Consult een onderzoek gedaan waarbij, zoals in het daarbij uitgegeven boekje te lezen is, er een steekproef is gehouden onder 1000 kaderleden. De conclusies van het NIPO Consult zijn als volgt:

- 1 Deelname van (kader)leden aan bondsbrede discussies is momenteel zeer beperkt en niet representatief.
- 2 Er is zeker belangstelling voor bondsbrede discussie.
- 3 Maar dan moeten bondsbrede onderwerpen voldoende relevantie hebben voor de eigen sector, de eigen werksituatie en de toekomst van de arbeidsvoorwaarden.
- 4 En dan moeten er meer manieren van betrokkenheid komen: naast afdelingsbijeenkomsten ook regionale debatten en sectorwijze discussies.
- 5 Ook is er meer aandacht nodig voor de kwaliteit van de voorbereiding van bijeenkomsten: onderwerp, uitnodiging, doelgroep.

6 Nieuwe media moeten worden ingeschakeld. Schriftelijke enquêtes en internet.

Nou dat is dan wat er uit het onderzoek tevoorschijn is gekomen. Het geheel bracht mij op de gedachte: "Misschien is onze eigen Amsterdamse Aaneen in dezen ook te benutten als een discussie platform." Daarbij wil ik dan ook wel een eerste aanzet geven. Een onderzoeksbureau wie dan ook werkt met een opdracht en de opdracht wordt dus uitgevoerd, het onderzoek gedaan door NIPO Consult, neergelegd in een zespunts conclusie, past uitstekend in de startnotitie naar het congres 2002 (beleidsprogramma).

Laten we even teruggaan naar punt 1, de deelname van (kader)leden aan bondsbrede discussies is momenteel zeer beperkt en niet representatief. Dat is nogal wat, temeer dat in punt 2 staat dat er wel belangstelling bestaat voor een bondsbrede discussie. Nu worden er in de volgende punten diverse zaken aangehaald, wat zou moeten leiden tot verbreding van de bondsbrede discussie.



Beste lezers, ik heb niets tegen de wil om meer mensen te betrekken bij de discussie. Inderdaad: wil men beslagen ten ijs komen, dan moet je de mening van je achterban weten, anders ben je nergens. Maar dan komt er ook iets anders aan de orde. Wat wordt er met die mening gedaan? Wordt er wel naar geluisterd? Is het niet zo dat, als een mening niet past in het beleid, dat die mening dan wordt afgevoerd? Hoe denkt men er over om de organisatie te veranderen, zonder het beleid aan de orde te stellen? Maar kennelijk is dat beleid goed, want daar wordt niets over gezegd. Maar bij de leden en de kaderleden, valt daarover nog wel eens het één en ander te beluisteren. Dus, ik zou zeggen: tot schrijven!

