

**Inleiding van de heer Victor Jones i.v.m. 1-daagse Seminar van de
Centrale van Landsdienaren Organisatie (C.L.O.) in het kader van haar 40-jarig
bestaan met als thema : “C.L.O.,verleden, heden en de toekomst”**

Datum : woensdag 27 april 2011

Thema inleiding: C.L.O. hoe verder !

Intro

Ik heb niet gevraagd hoe de C.L.O. verder gaat maar probeer hierbij aan te geven hoe de C.L.O. eventueel verder kan gaan. Uitroep teken en geen vraag teken. C.L.O. de eerste 40 jaren van haar bestaan, een felicitatie waard. Leden, gefeliciteerd met deze mijlpaal. Het gaat niet zonder meer om de 40 jaren, maar om datgene dat bereikt is in de afgelopen 40 jaren, de verrichtingen, immers de resultaten liggen daar en die zijn eerder aan u gepresenteerd. Het zijn feiten en feiten zijn heilig. Geen strijd, geen kroon.

Mag ik alle bestuursleden vragen om even op te staan

Dit bestuur, te samen met alle voorgaande besturen hebben de C.L.O. staande weten te houden en er mede voor hebben zorggedragen dat wij vandaag op deze speciale en bijzondere wijze hier mogen zijn, voorwaar geen eenvoudige taak in deze zeer turbulente tijdperk. They did it and they have make it.

Nogmaals gefeliciteerd bestuursleden en mag ik voor hen een daverend applaus.

Voorzitter, bestuursleden, wees er bewust van dat niet een ieder het altijd met u eens zal zijn, soms niet helemaal en soms ook helemaal niet.

Ik hoef gelukkig niet de geschiedenis in te duiken, nog minder het heden van de C.L.O. te bespreken, dat is reeds voldoende belicht en wie kan dat beter dan de 2 inleiders zelf.

Aan mij is de moeilijkste opdracht gegeven om de toekomst van de C.L.O. met u te bespreken. Ik heb jammer genoeg of misschien gelukkig geen glazenbol. Als we praten over de toekomst dan praten we over het onbekende. Ja toch mensen!

Omdat de C.L.O. niet op zichzelf staat maar een onderdeel van de totale vakbeweging zullen we dat groter plaatje bekijken.

Wat wel heel duidelijk is, is dat wij vandaag aan de dag leven in een wereld dat continue in een heel snel tempo aan het veranderen is op alle hande gebieden.

Globalisatie en handels liberalisatie maakt dat er op een andere wijze zaken worden gedaan met enorme gevolgen voor de werkende klasse. De vakbeweging zal in staat moeten zijn de uitdagingen aan te gaan tegen al deze veranderingen die het niet meer mogelijk maken voor de vakbeweging om te handelen als voorheen.

It's no longer doing business as usual for trade unions U zult zich dus moeten her bewapenen.

Er zal dus een totale reorganisatie moeten plaatsvinden, een totale mindshift, uw denken en handelen zal aangepast en gericht moeten worden aan de orde van de tijd. In management termen spreken wij van you got to look out of the box.

Laat mij daarvoor wat dieper enkele rollen van de vakbeweging met u bespreken. Over de functie van vakbeweging bent u reeds voldoende bekend.
In z'n algemeenheid zal de vakbeweging voor zover zij deze nog niet vervult de volgende rollen moeten vervullen:

Politieke rol

Hierbij wil ik vandaag de discussie over Vakbond-Politiek niet aanwakkeren. Met politieke rol zal C.L.O. gebruik moeten maken van de collectieve kracht om politieke besluiten te beïnvloeden voor de leden, de werkende klasse, zo ook de totale samenleving, veel meer dan voorheen. We hebben gemerkt hoe vaak en hoe belangrijk het is dat vakbondsleiders in de politiek hun doorbraak maken. Echter moet gesteld worden en ervoor worden gewaakt dat vakbondsleiders niet door de politiek misbruikt worden, maar juist het instrument politiek gebruiken ten faveure van de werkende klasse en maatschappij.

Markt rol of economische rol

Dit is misschien en zal ook de meest dominante rol van de C.L.O. zijn met de ongeveer 40.000 ambtenaren en gelijkgestelden binnen het overheidsapparaat. Elke loon aanpassing binnen deze groep / groepen heeft een doorwerking op het markt mechanisme en ook economische gevolgen dus. Hoe vaak heeft u aanpassingen gehad en uiteindelijk niet van kunnen genieten

Regulerende rol door standaarden te bewaken in relatie tot jobs en arbeidsvoorwaarden. We weten met z'n allen dat er een stijgende en zeer gevaarlijke tendens te bespeuren valt waarbij verworvenheden, verworven rechten door de vakbeweging, dat die bedreigd worden. Slechts door versterking van de vakbeweging, het collectief gevoel, zal deze rol goed tot uiting gebracht kunnen worden of optimaal vervuld kunnen worden. Voorwaar geen eenvoudige opgave, zeker voor de C.L.O. niet. En waar zaken de C.L.O. niet direct raken zal zij zich solidair moeten opstellen en haar stem moeten doen gelden.

Democratische rol

Vak organisaties staan bekend als een van de meest democratische organisaties. Het verkiezen van haar leiders, haar subleiders, het proces van voorbereiding naar collectieve onderhandelingen, het recht van spreken, participeren enz.enz. Er zal echter nog heel veel aandacht besteed moeten worden in het laten participeren van leden. Dat is heden tendage veels te weinig. C.L.O.ers, sta op, wordt wakker en participeer; motiveer en activeer andere leden om ook zulks te doen.

Dienende rol

Bestuursleden en overige vakbondsleiders, kaderleden zullen er voor zijn om te dienen en niet om gediend te worden.

Diensten met een toegevoegde waarde zullen ontwikkeld moeten worden voor leden en, individuen zowel als groepen, geheel los van het traditionele en het huidige pakket.

Maatschappelijke rol

Hierbij gaat het om een breder maatschappelijke rol dan de concentratie op de leden alleen. Zoals wij van het bedrijfsleven verwachten op een verantwoord maatschappelijk handelen wordt ook hetzelfde van u verwacht uw maatschappelijke rol, uw verantwoord maatschappelijk handelen

Als laatste en misschien toch wel de belangrijkste rol, het versterken van de human capital, het investeren in uw menselijke hulpbronnen, het investeren in uw leden. Voorzitter, bestuursleden. Deze inleider gaat u iets minder leuks zeggen, het gaat hard klinken. Voorie, als u nalaat te investeren in uw human capital wordt de volgende 40 jaar niet gevierd. Simpelweg omdat uw organisatie zal ophouden te bestaan of zal verworden tot een papieren organisatie, een org. met leden, meer niet.

Wat bedoelen we eigenlijk met menselijk kapitaal?

Menselijk kapitaal is de verzameling van de know how binnen een organisatie. Deze kennis wordt gedragen door de medewerkers van de organisatie, in dit geval de bestuursleden, shopstewards en overige leden van uw organisatie, en kunnen moeilijk te vervangen voordelen voor uw organisatie betekenen.

Leden van de C.L.O., U zult er op moeten aandringen dat de C.L.O. zodanig in u zal moeten investeren, nu en in de toekomst, zodat u met trots topposities kunt bereiken en over moeten kunnen nemen.(voorie na gwe ei gwe). Er wordt gesproken over de vergrijzing binnen de vakbeweging. Er zijn voldoende voorbeelden van leden die als eenvoudig lid gestart zijn en als bestuurslid hun carrière hebben beeindgd.

C.L.O. is vandaag uitgegroeid en zal morgen verder moeten uitgroeien naar een organisatie dat veel meer doet dan de traditionele vakbondsissues, het zal moeten uitgroeien tot een multifunctionele organisatie die in de tijd zich steeds zal moeten aanpassen aan de wensen en de behoeften van haar leden op dat moment in de tijd.

Om tegemoet te treden aan de te verwachten steeds toenemende hogere wensen en behoeften van haar leden en zo ook de maatschappij zal de CLO moeten voorzien in de organisatorische upgraiding, het versterken van haar organisatiegraad, effectievere en efficiëntere aanpak van zaken. There is always room for improvements. U heeft het nooit goed genoeg gedaan geacht bestuur. Het moet geen verwijt voor u betekenen, juist een ondersteuning.

Gelegenheid zal geboden moeten worden u te ontwikkelen clo'ers, tegelijkertijd zult u actief moeten deelnemen aan de activiteiten die voor u klaar zullen worden genomen. Het groeiend besef voor educatie zal ontwikkeld en gestimuleerd moeten worden. Ook binnen de C.L.O. zal er verandering moeten plaatsvinden over de opvatting van educatie en leren.

Het geloof is nog bij velen postgevat dat educatie het naar school gaan is en aan het einde een diploma behalen.

Neen, neen, neen, mensen.

Educatie is niet proberen een heleboel informatie dat je van iemand (docent, leerkracht) hebt verkregen te onthouden, te reproduceren in een examen en daardoor een diploma te verkrijgen; absoluut niet.

Educatie voor ons zal moeten zijn: leren hoe te denken

leren hoe info te verkrijgen

leren hoe met die info om te gaan.

Het leiden van vakbondsorganisaties, hetzij bonden dan wel de vakcentrale in deze uitdagende wereld van vandaag vereist vaardigheden waarbij je je toen als vakbondsman/vrouw uw wenkbrouwen zou fronsen.

Deze vaardigheden zijn uitgerekend dezelfde vaardigheden die vereist zijn om welke moderne organisatie dan ook te beheren zo je wilt te runnen, te managen.

Te denken aan vaardigheden op het gebied van:

- financieel management
- onderhandelingen
- onderzoek en ontwikkeling
- organisatie
- planning en ga zo maar door

De centrale focus zal moeten zijn om de C.L.O. te runnen als een business organisatie, een bedrijf.

Nogmaals aanwezig menselijk kapitaal is een wijze van karakteriseren en categoriseren van menselijke vaardigheden en mogelijkheden welke gebruikt worden op de werkplek, of binnen organisaties zoals die een bijdrage kunnen leveren aan de economie waarbij educatie en training de meest belangrijkste inputs daartoe zijn.

Scholing, een management training, investeren in medische zorg, investeren in discipline, eerlijkheid, punctualiteit zijn alle hulpbronnen. Waarom zult u zich afvragen? Omdat die inkomsten verhogen, gezondheid verbeteren en een bijdrage leveren tot iemands positieve attitude voor de rest van zijn leven.

Vandaar dat enkele economen dit alles plaatsen onder menselijke hulpbronnen. U kunt niet gescheiden worden van uw kennis, uw vaardigheden, uw gezondheids toestand, of uw normen en waarden patroon. Uw financiële middelen en materiele goederen kunt wel scheiden en onderscheiden, maar menselijke hulpbronnen niet.

C.L.O.ers, in uw opmars naar de toekomst zult u zeker stuiten met het fenomeen individualisme versus collectivisme. Een sluipende vijand.

Het groeiend gevoel of idee van jonge werkers die de arbeidsmarkt betreden met de gedachte dat zij geen aansluiting bij de bond hoeven te zoeken aangezien zij als individu meer kunnen bereiken zonder interventie van de vakbond.

Daar zal de werkgever er heel goed op inspelen. Delen van het bedrijfsleven spelen er al aardig op in door heel mooie contracten aan te bieden die veelal indruisen tegen de collectieve overeenkomsten. Het zal niet zo zwaar gelden voor de C.L.O. echter is voorzichtigheid zeker geboden.

C.L.O. zal pas slagen in haar toekomst missie als zij het tripartisme en sociaal partnerschap heel hoog in haar vaandel draagt en deze verder wenst uit te bouwen in de toekomst.

Het belang van tripartisme en haar rol in de positieve regulering en ondersteuning van relaties tussen overheid, werkgevers- en werknemers organisaties wordt heel duidelijk door de I.L.O. aangegeven en verder ook in nationale wetgeving.

Tripartisme dient versterkt te worden, gestimuleerd te worden en ondersteund te worden. Dit vereist wederzijdse respect en verstandhouding van de diverse partners. Het vereist ook een hoge mate van vertrouwen tussen de sociale partners. C.L.O. kan als vakcentrale van overheidsbonden een voorname rol vervullen u deze.

Om dit vertrouwen op te bouwen en te handhaven is er een hoge mate van commitment en leiderschap vereist.

En hiermee wil ik afsluiten.

Het lijkt een mondvul "C.L.O. hoe verder"

U zult met z'n allen proactief moeten zijn met de volgende ingrediënten:

Anticiperend

Initiatiefrijk

Krachtdadig

Ondernemend en bovenal

Voortvarend

Ik dank U.

Victor Jones M.A