

Het verhaal achter een 'totaalamendement'

Voorafgaand aan het FNV-congres van mei 2017 is een concept-MeerJarenBeleidsPlan (MJB) opgesteld. Dat ging in twee rondes, want het eerste plan werd afgekeurd. Het tweede - ook weer bijna 40 bladzijden dik - blijkt te omvangrijk om ter amendering aan de congresgangers voor te leggen.

Dus komt er een samenvatting in de vorm van een '*concept-resolutie*'. Vakbonds(kader)leden worden uitgenodigd tot het indienen van amendementen via de vakbondsorganen waar zij deel van uitmaken. In mijn geval: via het *Netwerk Arbo FNV*.

De tijd was kort - veel te kort. Met stoom en kokend water moesten sectorraden en netwerken zoals het *Netwerk Arbo FNV* tot verstandige oordeelsvorming en voorstellen komen.

Evengoed ga ik, na een oproep daartoe tijdens de Netwerkbijeenkomst van 24 februari 2017, aan de slag met de tekst van de concept-resolutie. Een onmogelijke opdracht, althans zo oordeel ik zelf al snel.

Uiteraard kun je daarover van mening verschillen.

Het document is - in mijn ogen - zo zwak, dat amenderen ondoenlijk is: waar te beginnen? Ik ben daarna aan het schrijven ben geslagen. Vooral nog een vorm van 'eigen gedachten op een rij zetten'. Het resultaat was een qua opzet én inhoud compleet andere tekst dan de concept-resolutie. Het is geen 'amendement', maar een alternatief, een 'totaalamendement'.

Het informeel voorleggen van dit scriptuur aan een aantal 'meelezers', heeft een onverwacht effect: de tekst komt niet alleen op tafel bij het *Netwerk Arbo FNV*, maar ook in de Sectorraad Vervoer.

Dat leidt - netjes gezegd - her en der tot enige commotie en tot het uiteindelijk niet indienen van dit 'totaalamendement': onvoldoende tijd om er goed naar te kijken, laat staan om erover te praten.

Weg ermee dan maar? Nee, denk ik. Een vakbondskaderlid formuleerde helder wat je wél met zo'n tekst kunt, ook al ligt hij niet 'ter stemming' op het FNV-congres. Hij stelt voor:

“... dit serieus te bespreken, aan te vullen, te bediscussiëren in brede kring en te gebruiken voor input in de komende vier jaar.”

Voortbordurend op dit uitgangspunt, heb ik een aantal teksten - en ook de tekst van het 'totaalamendement' voor de betrokken vakbondslezer online gezet. In de hoop dat het door mij zo gewenste diepgaande en respectvolle debat er misschien toch een keer komt. En dan niet als 'eendagsvlieg' op een conferentie, want daarmee verander je de vakbondswerkelijkheid niet.

Zoals het eerder genoemde kaderlid ook al zei: *neem er de tijd voor, besteed er de komende vier jaar aan*. Maak er vooral géén machtsstrijd van, maar laat het na vier jaar wél uitmonden in een goed onderbouwd en breed gedragen antwoord op de vraag: FNV, hoe verder?

7 mei 2017

Kritisch? Jazeker...verantwoording van het 'Totaalamendement'

De concept-resolutie voor het FNV-congres van mei 2017 is bedoeld als samenvatting op hoofdpunten van de definitieve versie van het MeerJarenBeleidsPlan 2017-2021.

En als 'besluitenlijst', ter uitvoering door het nieuwgekozen Dagelijks Bestuur van de FNV.

Op het eerste *concept* van dit plan bestond fundamentele kritiek. Het concept-plan gaf bepaald niet de impulsen die de FNV bitter hard nodig heeft om een uitweg te creëren uit de eigen 'vakbondsrace to the bottom'.

Iets dat het meest, maar beslist niet alleen, duidelijk zichtbaar is aan het structureel dalend, en bovengemiddeld vergrijzend, ledental.

De vage wolligheden en nagenoeg ontbrekende analyse waarmee in concept één van het MeerJarenBeleidsPlan diepgaande en fundamentele inhoudelijke verschillen van inzicht worden toegedekt, zouden deze race niet gaan stoppen.

Is dat in het nieuwe plan, en in de concept-resolutie veranderd en verbeterd? Nee. althans: nauwelijks. Het tweede concept-plan is in enkele opzichten gestructureerder dan het eerste, maar daarmee qua inhoud en doelgerichtheid nog verre van voldoende.

De concept-resolutie, het 'besluitenlijstje' van het DB, weerspiegelt bovendien in een groot aantal opzichten *slecht* het concept MeerJarenBeleidsPlan. En voor zover het dat wel doet, vormt het een uitvergroting van de zwakste onderdelen: ontoereikende analyse, veel *vaagtaal*, en, ondanks het aparte hoofdstuk: *geen* focus. Ook nauwelijks *concrete* besluiten of beleidsvoornemens.

Misschien niet helemaal vreemd: het tweede concept-meerjarenbeleidsplan is vooral een enorme *oopenstapeling* van, soms direct tegenstrijdige, uitgangspunten, plannen en (vage) voornemens. Bedoeld om iedereen, in elk geval tot het congres, iets van zijn/ haar gading te geven?

Door dit alles heeft op onderdelen amenderen weinig zin....Daarom hieronder een - *noem het een 'alomvattend amendement'* - alternatieve resolutie.

In dit amendement worden een reeks richtpunten en randvoorwaarden voor een sterke vakbeweging genoemd. De FNV in 2017 voldoet - en dat maakt niet vrolijk - volstrekt onvoldoende aan deze randvoorwaarden en richtpunten. Het roer moet om! Jammer genoeg *blijven* we terugschrikken voor een diepgaand zelfonderzoek. Bovendien zijn we te vaak onmachtig om boven onszelf en de eigen deelbelangen, macht en positie binnen de organisatie, uit te stijgen.

De voor het voortbestaan van de FNV cruciale 'draai naar activerend vakbondswerk aan de basis' is in de officiële concept-resolutie niet of nauwelijks¹ terug te zien. Deze vóór 2015 door diverse bonden behoedzaam ingezette heroriëntatie lijkt na de fusie structureel te haperen, positieve uitzonderingen (Schiphol...) daargelaten. De 'bottom up'-beweging die sinds 2005 weer was opgepakt, lijkt na 2015 in toenemende mate plaats te maken voor ouderwets centralistisch top-down denken en handelen.

'Van bond naar beweging', 'vernieuwing'....Met alleen voorzittersverkiezingen en een ledenparlement bereik je dat niet. Zeker niet als de achterliggende ideeën in de vrieskist verdwijnen. Dan blijven ouderwetse voorkookmechanismen - denk aan de voorzittersverkiezing - welig tieren.

¹ In de geamendeerde versie die door het Congres aan het Ledenparlement is voorgelegd, is dit aspect aanzienlijk aangescherpt - JV

De tekst van het 'Totaalamendement'

Anno 2017 heeft werkend Nederland, net als de rest van de 'westerse wereld' een sterke vakbeweging hard nodig.

De machts- en krachtverhoudingen zijn sinds de jaren '80 van de vorige eeuw ingrijpend veranderd. De relatieve balans tussen kapitaal en arbeid, zoals we die na de oorlog hebben weten tot stand te brengen, is onder invloed van het neoliberale *denken en doen* grondig verstoord. Groeiende groepen werkenden worden geconfronteerd met toekomstonzekerheid, inkomensonzekerheid en rechteloosheid in de arbeids- en uitkeringssituatie.

Belangrijke kenmerken van dit neoliberale *denken en doen*:

1. korte termijn aandeelhoudersbelang: snel geld verdienen is doorslaggevend; belangrijker dan continuïteit van organisaties, dan werkzekerheid en dan duurzaamheid. Casino- en financierskapitaal slaan de maat, in het voordeel van een kleine groep extreem rijken.
2. de globalisering van de economie wordt door multinationals en financiersgroepen benut om internationaal korte metten te maken met democratische controle en werknemersrechten en de eigen verdienzucht te maximaliseren via handelsverdragen, belastingvoordelen en belastingontwijking. De als internationale ketens georganiseerde grootbedrijven onttrekken zich aan democratische controle en schuiven naar believen met werkgelegenheid en werknemersrechten.
3. de Europese Unie heeft zich in toenemende mate ontwikkeld tot hoeder van de belangen van multinationals en financiergroepen. Zo zien we dat Europa met het EuroPlus pact strakke begrotingscontrole misbruikt om nationale parlementen buitenspel te zetten, elementaire vakbondsrechten te ontmantelen, en de race naar beneden verder aan te jagen.
4. arbeid wordt meer dan ooit gezien als kostenpost: '*rendementsdenken*' doordrenkt alle geledingen van de maatschappij. Ook de werknemer wordt primair beoordeeld op zijn/ haar bijdrage aan de korte termijn verdienmodellen van werkgevers en (groot)aandeelhouders.
5. Regulering van arbeid en sociale zekerheid worden als hinderpalen voor marktwerking en vrije concurrentie gezien. Daardoor staan ook op nationale schaal inkomens- en toekomstzekerheid, vakmanschap en kwaliteit van de arbeid al vele jaren onder druk, en zijn sociale vangnetten omgebouwd tot schrale minimumvoorzieningen.
6. marktwerking moet worden *afgedwongen*, ook waar dit aantoonbaar schadelijk is voor mens en samenleving. Deregulering aan de sociale zijde van de maatschappij gaat gelijk op met een grote hoeveelheid, soms absurde bureaucratische overregulering om marktwerking af te dwingen: het regent dan ook 'autoriteiten' om juist deze 'mededingingsregels' te bewaken.
7. in ideologisch opzicht overheersen individualisme - *ieder voor zich* - en consumentisme - *méér, méér, méér*, waardoor groeiende groepen mensen in de knel komen.

Die veranderde maatschappelijke verhoudingen zijn geen onvermijdelijkheid. Ze zijn het gevolg van bewuste keuzes die sinds de jaren 80 van de vorige eeuw overheden en invloedrijke werkgeversgroepen opdringen aan de samenleving. Vakbeweging en linkse politieke partijen hebben te vaak en te veel gebogen voor deze keuzes van de échte elite.

Die veranderde machts- en krachtverhoudingen zijn de fundamentele reden waarom het keren van de 'race naar beneden' centraal vakbondsmotto voor de komende jaren is.

Die veranderde machts- en krachtverhoudingen maken een sterke organisatie van en voor werknemers, ZZPers en uitkeringsgerechtigden noodzakelijker dan ooit. Grondslag voor die organisatienoodzaak is het besef dat we juist nu alleen samen sterk staan.

De FNV kan hieraan vorm geven als:

1. ...we een concreet, offensief, eigen vakbondsantwoord op de maatschappelijke verhoudingen formuleren. Geworteld in een heldere, op feiten en trends gebaseerde, analyse van de huidige maatschappelijke verhoudingen.
2. ...we óók de eigen vakbondspositie binnen de maatschappij diepgaand onder de loep durven te nemen.

3. ...we ons ontwikkelen naar een organisatie die tot in zijn vezels verbonden is met de werkenden: zichtbaar en herkenbaar in de arbeidsorganisaties- dat is: op de werkvloer zelf - en lokaal - dat is: waar werkenden, werkzoekenden en ex-werkenden hun niet-werkzame tijd doorbrengen. Dáár hoort het organisatorisch fundament te liggen. Regionale, sectorale, nationale en internationale vakbondsstructuren bouwen daarop voort en steunen daarop.
4. ...de vakbond een organisatie is die bottom up vorm weet te geven aan werknemerskracht. Een tegenmacht tegen doorgesloten marktwerking en flexibilisering, maar óók tegen doorschietend individualisme en consumentisme, in het belang van een duurzame samenleving.
5. ...de vakbond niet een club is van starre structuren, reglement-fetisjisme en interne machtsgevechten, maar een levend netwerk, waarin ruimte is voor gedegen analyses, en daarop gebaseerd inhoudelijk en respectvol debat.

De realiteit leert dat we als FNV nog een lange weg te gaan hebben, voor bovenstaande ambities realiteit zijn. De FNV kan zich 'business as usual' niet permitteren.

De fusie van 2015 heeft, behalve schaalvergroting en organisatorische aanpassingen in vereniging en werkorganisatie, tot nu toe te weinig inhoudelijke en strategische vernieuwing gebracht.

Om een sterke FNV te realiseren hebben we voor de periode 2017-2021 een reeks heldere inhoudelijk, procesmatige en organisatorische richtpunten nodig.

Vier inhoudelijke richtpunten 2017-2021

De FNV is geen organisatie die *alleen maar* opkomt voor loon en andere arbeidsvoorwaarden, voor werkzekerheid en werkgelegenheid, hoe belangrijk ook. Ons werkveld is breder.

De activiteiten van de FNV, en de manier waarop wij onze doelen proberen te bereiken, hebben alles te maken met de visie van de vakbeweging op de samenleving. Tegenover een maatschappij waarin 'rendement' de norm is, waarin concurrentie als zaligmakend wordt gezien, en waarin basale sociale verworvenheden onder druk staan, streeft de FNV naar een samenleving die gekenmerkt wordt door:

1. Echte banen; dat betekent:

- a) werk- en toekomstzekerheid door terugdringen van doorgeslagen flexibilisering, marktwerking en aanbestedingsgekte: de mens is géén wegwerpartikel!
- b) banen waar vakmanschap wordt gewaardeerd en zich kan ontwikkelen.
- c) een werkomgeving en een werkorganisatie die veilig zijn en géén schade aan je gezondheid toebrengen.
- d) een volwaardig inkomen en inkomenszekerheid: geen ontduiking minimumloon, stap voor stap afschaffen minimumjeugdloon, gelijk loon voor gelijk werk op basis van de geldende cao-lonen voor alle groepen werkenden.
- e) recht op een pensioen ter waarde van minimaal 70% van het middelloon; pensioenleeftijd niet automatisch meeschuiven met de stijgende levensverwachting. Duidelijk definiëren van 'zware beroepen', waarvoor een éérdere pensioendatum geldt.
- f) stoppen met het doorgesloten uitbesteden van werk en taken: inbesteden moet de nieuwe norm worden.
- g) een meerprijs voor werkgevers op het gebruik van flexibele arbeidskracht: het 'ademen op het ritme van de markt' moet door werkgevers zélf betaald worden, en niet afgewenteld op de werkenden. Daarmee wordt óók de inzet van flexkrachten uit oogpunt van kostenvoordeel minder aantrekkelijk.
- h) meer (mede)zeggenschap over je werk en binnen de arbeidsorganisatie waar je deel van uitmaakt.
- i) werkenden zijn collega's van elkaar en geen concurrenten ten koste van elkaar
- j) het betekent óók '*recht op een werkgever*': via internetplatforms als Ueber verdwijnt het werkgeverschap buiten zicht, en wordt een groeiend aantal werknemers gedegradeerd tot rechteloze oproep- en wegwerp-ZZPers.

2. Eerlijke en solidaire verdeling van werk, inkomen, welvaart en sociale rechtvaardigheid; dat betekent:

- a) terugdringen van verschillen in inkomen en vermogen en het onevenredig verrijken van grote bedrijven, financiers en aandeelhouders, ook langs fiscale weg (hogere vermogensbelasting op topvermogens, vennootschapsbelasting).
 - b) korte metten met doorgesloten marktwerking, belastingontwijking en bonuscultuur
 - c) topinkomens niet meer dan 30 keer zo hoog als het minimumloon ('factor 30').
 - d) herstel van een menswaardig sociaal vangnet voor wie niet (meer) kan werken door arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.
 - e) de vruchten van technologische vernieuwing, zoals robotisering mogen niet benut worden voor verdere verrijking van het handvol superrijken in deze wereld, maar moeten worden besteed in het belang van werkenden en anders-actieven.
3. *Een duurzame samenleving, ook voor de na ons komende generaties; dat betekent:*
- a) meer duurzame energie, terugdringen CO₂-uitstoot, minimaal tot het niveau van de akkoorden van Parijs, maar liefst meer
 - b) sociaal-rechtvaardige oplossingen voor de mogelijke negatieve gevolgen die zowel milieubeleid als technologische veranderingen - robotisering - en andere ingrijpende ontwikkelingen, zoals deeleconomie, kunnen hebben voor arbeid in sommige sectoren. Ofwel: die gevolgen niet afwentelen op werkenden, maar de opbrengst van technologische en ecologische ontwikkelingen inzetten voor een sociaal-rechtvaardige, en ook daarmee duurzame, transitie op deze terreinen.
4. *Een democratische samenleving voor iedereen; dat betekent:*
- a) staan voor onze grondrechten, zoals vastgelegd in de grondwet
 - b) geen uitsluiting van groepen of individuen, diversiteit én respect voor elkaar zijn de norm
 - c) een nieuwe balans tussen markt en overheid, terugdringen van de neoliberale, deregulerings- en marktwerkingsdogma's.
 - d) het *voortouw* nemen in de beweging voor een ander, socialer Europa, *tegen* diegenen die van Europa een vrijplaats voor superrijken, multinationals en aandeelhouders maken, onder andere door de afbraak van elementaire werknemers- en vakbondsrechten. Dit willen we hand in hand met de vakbeweging van andere Europese landen vormgeven.
 - e) vergroten van werkelijke werknemers(mede)zeggenschap over het eigen werk en in de eigen arbeidsorganisatie

Zes procesmatige richtpunten 2017-2021: zó pakken wij het aan

1. de FNV heeft zich meer dan 10 jaar geleden losgemaakt van het zogenaamde 'zaakwaarnemersmodel': de vakbond regelt het niet meer *voor* u, maar samen met u.
Een *activerende* en *participerende* manier van vakbondswerk moet de norm worden:
 - mensen als groep in beweging krijgen - zoveel mogelijk mensen *denken én doen vanaf de eerste fase* mee, kaderleden nemen het voortouw...
 - *vertrek* van wat mensen bezighoudt (diepgevoelde, breed gedragen thema's, ofwel: hun 'issues') .
 - neem *óók Ondernemingsraden* op deze route mee: een coalitie tussen vakbond en medezeggenschap is noodzakelijk en extra kansrijk.
 - de basis - de leden lokaal en in arbeidsorganisaties - zijn aanjager en drager van dit proces, werkorganisatie en verenigingsorganen zijn vooral ondersteuner en verbinder in deze aanpak.
2. De vakbond moet sterker worden. Dan gaat het om aantallen leden en kaderleden.
Maar zeker *óók* om de kwaliteit en zichtbaarheid van het vakbondswerk, zoals dat met name vorm krijgt via actieve (kader)leden en mensen in dienst van de FNV. Met een sterke focus op activeren van de vakbondsbasis, op basis van heldere inhoudelijke uitgangspunten.
Hier bestaat een investeringsachterstand: activerend vakbondswerk, zit nog onvoldoende in de genen van vereniging en werkorganisatie. Een eenduidige visie van de FNV op economie en maatschappij, en de positie van de vakbeweging hierin, wordt belemmerd door een teveel aan 'vaagpraat' en het vermijden van diepgaande analyse en debat.
Op dit gebied zal de FNV tussen 2017 mensen en middelen vrijmaken voor een gerichte inhaalslag.

3. een sterke vakbond kan niet zonder sterke basis: in de eerste plaats binnen bedrijven en andere arbeidsorganisaties, op de werkplek. Daarnaast in de woonomgeving van (ex-)werkkenden: lokaal. Met name daar zal de FNV zichtbaarder, herkenbaarder en wervender moeten worden.
4. vakbondswerk wordt herkenbaar en vruchtbaar door te vertrekken van wat mensen echt bezig houdt, de zogenaamde 'issues'. Die issues verbinden we met de achterliggende thema's en problemen. Ze dienen ook als vertrekpunt om de gemeenschappelijke belangen van werknemers inhoud te geven en vakbondsactiviteiten te verbreden.
5. de vakbond is er voor werknemers, niet voor werkgevers. Belangen van werkgevers en werknemers gaan ook vandaag de dag zelden gelijk op. En al helemaal niet waar het de grote multinationals en financiersgroepen betreft. Dat neemt niet weg dat, daar waar belangen, ook al is het tijdelijk, gelijk blijken te liggen, tactisch gezamenlijk opereren met werkgevers tot de mogelijkheden hoort.
6. een traditioneel spanningsveld binnen de FNV is de relatie tussen 'de werkvloer' en sectoren enerzijds, en het polderoverleg in den Haag anderzijds.
Die relatie vraagt om een nieuwe balans. In de eerste 50 jaren van de vakbeweging waren centrale afspraken het sluitstuk, de bekroning van uit de basis voortkomende vakbondsmacht.
Na de oorlog werd de overlegeconomie een vanzelfsprekendheid. Die tijd is voorbij: de verhoudingen zijn veranderd, de kracht- en machtsbasis van de vakbeweging is in tientallen jaren ernstig verzwakt. Ook de nationale overheden als aanspreekpunt voor afspraken hebben sterk aan kracht ingeboet: zij zijn met handen en voeten gebonden aan Brussel, als ze al niet gewoonweg gepasseerd worden door het internationaal opererende kapitaal en productieketens. De vakbeweging kan alleen overleven als de basis weer het fundament van vakbondshandelen wordt. Dan kunnen polder-afspraken - *nationaal, internationaal en sectoraal* - weer zijn wat ze ooit waren: de bekroning van sterk vakbondswerk.

Zeven organisatorische richtpunten 2017-2021

1. De fusie van 2015 binnen FNV gelederen was nuttig en nodig. Dat neemt niet weg dat de stevige verschillen van inzicht over hoe de doelen van de FNV bereikt moeten worden, zoals die in 2011-2012 zichtbaar werden, voortbestaan. Daarover verstoppertje spelen, 'wegkijken', legt alleen maar een extra hypotheek op de toekomst. Het 'oplossen' via het recht van de sterkste, via de strijd om de macht, is niet alleen respectloos, maar lost evenmin iets op. Wat de FNV nodig heeft is inzet op een gedegen feiten- en trendanalyse van economie en maatschappij. Op die basis kan een inhoudelijk en respectvol debat gevoerd worden over toekomstige koers en positie van de vakbeweging. Dat kan niet op een achtermiddag en dat kan niet via een middag brainstormen of balletjes opgooien. Dat vraagt een lang, democratisch en goed aangestuurd intern proces, waar we de komende vier jaar vorm aan willen geven. 'Practice what you preach' wordt daarmee de komende jaren een richtpunt voor de FNV.
2. Betrokkenheid van leden wordt niet in de eerste plaats vergroot door institutionele en/of structuuraanpassingen. Integendeel: ombouw van de vereniging tot een levende netwerkorganisatie en dienstbaarheid van instituties aan inhoudelijke en procesmatige kerndoelen staan voorop.
3. Ook in organisatorisch opzicht is aandacht voor de basis van de vakbeweging de komende jaren extreem belangrijk: de positie van de Nederlandse vakbeweging op de werkvloer is van oudsher, vergeleken met veel andere landen, zwak. De recepten van de jaren '70 en '80 zijn niet copieerbaar. We zullen nieuwe, activerende en verbindende organisatievormen moeten ontwikkelen, op zoek gaan naar en leren van zogeheten 'best practices', inclusief de met de organiseringsmethode opgedane ervaringen.
4. De nieuwe FNV is primair via de lijnen van sectoren georganiseerd. Juist omdat economische en maatschappelijke ontwikkelingen de grenzen van traditionele sectoren doorbreken of overstijgen, is het zaak hier niet in te blijven hangen. Vakbondssolidariteit moet sectorgrenzen overschrijden! Voorbeelden als Schiphol en de schoonmaak tonen hoe urgent én kansrijk de verbinding over sectorgrenzen heen is. Dat kan in verschillende vormen plaatsvinden.
5. De vakbeweging kan niet alles, en al helemaal niet alles tegelijk. We praten en discussiëren al vele jaren over 'focus', prioriteiten stellen. Maar we doen het niet. De komende vier jaar gaan we hierin daadwerkelijk knopen doorhakken, Niet op papier, maar in praktijk. Concreet: focussen op thema's, sectoren, bedrijven/ arbeidsorganisaties waar de veranderde inhoudelijke en procesmatige vakbondszwaartepunten het meest kansrijk zijn, en een olievlekwerking kunnen opleveren. Ook op het

aspect 'ledenwinst'. Dat betekent niet dat we leden in minder kansrijke sectoren loslaten, maar wél dat we het zwaartepunt van tijd, energie, mensen en middelen *aantoonbaar* richten op deze primaire keuzes. Het betekent óók niet dat we sectoren waar de FNV al sterk is gaan verwaarlozen. Wél dat deze sectoren een voorbeeldfunctie moeten ontwikkelen in de beoogde koers en veranderingen, en daarmee de 'wet van de remmende voorsprong' bewust doorbreken.

6. We creëren binnen de werkorganisatie betere randvoorwaarden voor succes: niet alleen betere, doelgerichte en efficiënt werkende automatisering, maar óók minder centralisme, minder bureaucratie, minder vergadercultuur, en minder 'management by Excel'. Meer en gerichtere sturing van mensen en middelen zijn nodig, maar dat kan alleen als leidinggevenden en management meer feeling voor de dagelijkse uitvoering en knelpunten ontwikkelen, beter luisteren naar de signalen van de basis, dan nu het geval is, meer tijd hiervoor vrijmaken, dichter bij hun mensen komen te staan. We willen de gebleken nadelige bijwerkingen van de schaalvergroting na 2015 pareren.
7. Ook werving, selectie en training van medewerkers moet meer dan voorheen afgestemd worden op de komende inhoudelijke en procesmatige veranderingen. Binnen de werkorganisatie van de FNV zien we een groeiende afstand niet alleen tussen medewerkers en managers, maar óók tussen verschillende facties van oudgedienden en nieuwkomers die goed opgeleid, met veel enthousiasme, maar weinig 'feeling' met vakbeweging en werknemers aan de slag gaan. In deze tijden van 'pragmatisme', wat meestal neerkomt op: meebuigen met de heersende visie op economie en maatschappij, is het zaak veel aandacht te geven aan het feit dat de 'worldview' van de vakbeweging *niet* kritiekloos meebuigt met de zich als niet-ideologisch presenterende neoliberale ideologie. Het roer moet om, óók in het personeelsbeleid van de werkorganisatie.