

Het CNV
en de
Christelijk-sociale grondslag

Aangeboden aan Prof. Dr. Cok Bakker

Universiteit van Utrecht

Paper voor de cursus

Levensbeschouwing, organisatie & beleid

Onderdeel van de master religie en samenleving

Leen La Rivière –

7433867 – januari 2022

Inleiding

Als voorzitter van de CNV-Kunstenbond heb ik het voorrecht gehad om 25 jaar in het bestuur van de Vakcentrale CNV te mogen functioneren (1989-2014). Hier heb ik als ervaringsdeskundige meegemaakt dat de heldere C langzaam een meer algemene C werd. Toch bleven andere identiteitskenmerken stabiel, waaronder het fundament van het christelijk-sociale denken. Het CNV verloor leden, maar won aan kracht daar de afzonderlijke bonden gingen fuseren. Na een dikke 100 jaar geschiedenis waar staat het CNV nu?

Methode: Om dat te kunnen onderzoeken heb ik van het CNV de levende ex-voorzitters en de huidige voorzitter geïnterviewd. Zij staan allemaal voor een tijdperk. Zo is ook geïnterviewd de algemeen secretaris en de hoofd-beleidsmedewerker. Daarnaast is de Stichting Christelijk Sociaal Congres onderzocht, omdat daar de bron van het Christelijksociaal denken te vinden is sinds 1991 en de verbinding met het CNV. Uiteraard is een veelheid van beschikbare informatie bestudeerd. Graag geef ik verslag in de volgende stappen:

Geschiedenis

Bestuur ontwikkeling

De ontwikkeling van de C

Het Christelijk Sociaal denken

Conclusies en discussie

1.Geschiedenis:

Vanaf 1890 ontstonden er diverse christelijke vakbonden. Men sloot zich aan tot één Christelijke vakbondskoepel (13 mei 1909), om zo meer slagkracht en zeggingskracht te kunnen ontwikkelen. Veel van die bondjes waren een antithese ten aanzien van de socialistische evenknieën, men keurde de klassenstrijd af. Ook de verschillende socialistische bondjes verbonden zich tot een koepel (het NVV, 1906). Tijdens de oorlog schortte het CNV alle handelingen op. Men wilde geen toezicht of inmenging van de nazi's. Direct na de oorlog ging het CNV en ook de andere bonden direct weer aan de slag. Je had op zeker moment 3 clusters: katholieke bonden, protestants-christelijke bonden en socialistische bonden. Begin jaren zeventig kwamen er gesprekken op gang om er één vakcentrale van te maken. De katholieke (NKKV) en de algemene bonden (NVV) hebben dat gedaan en zo ontstond het FNV (1976) met ca. 1,5 miljoen leden, het CNV haakte af. De leden vonden dat te veel van de christelijke (protestants-christelijke) identiteit werd ingeleverd. De christelijke bonden vormden hun eigen vakcentrale: CNV. Interessant is dat de Katholieke Onderwijs Bond niet meeding in het FNV en zich bewust aansloot bij het CNV, daar zo beter de eigen identiteit gewaarborgd kon worden. Bij mijn aantreden in 1989 bestond de vakcentrale uit 14 verschillende bonden, met toen een ledental van 350.000 leden. Ieder van die bonden had een eigen cultuur, vaak ook een eigen taal (sterk bepaald door het werkveld van die bond), wat allen verbond was het Christelijke. En dat werd bij velen heel concreet beleefd ¹).

2.Bestuur en beleid

In 1989 was het bestuur als volgt georganiseerd: Een dagelijks bestuur, zijnde het bestuur van de vakcentrale en een verbondsraad bestaande uit de voorzitters van de aangesloten bonden. Deze voorzitters zaten daar met

¹ Hazenbosch, Piet, De hele geschiedenis van het CNV en de bonden is uitgebreid gedocumenteerd in het boek: *Voor het volk om Christus wil*, een geschiedenis van het CNV (2009, 859 pagina's, uitgave Passage).

last en ruggespraak. Dat betekende dat besluiten tijd kostten, immers als het DB met voorstellen dan wel beleidspunten kwam, dan moesten de voorzitters daarmee terug naar hun eigen besturen en soms zelfs ledenvergaderingen voor instemming. Dat werkte niet goed en leidde tot een structuurwijziging. In 1990 werd het beleid, dat iedere voorzitter alle stukken 1 week van tevoren kreeg, zodat hij dit in zijn eigen bestuur kon overleggen en hij met een mandaat naar de verbondsraad kwam. Maar ook dat werkte niet goed. Het bleef regelmatig: bond in oorlog met het DB, zeker als de CNV-vakcentrale voorzitter weer eens iets had geroepen in de media. Rond 1993 werd de structuur, dat alle voorzitters van de bonden samen het algemeen bestuur vormden, ZONDER last of ruggespraak. Dit bracht het bestuur en DB nader tot elkaar, maar soms moest een voorzitter dan een besluit nemen, dat bij zijn eigen bestuur woede kon opwekken. Maar het bleef moeilijk. In 1993/1994 kwamen er discussies of bonden niet nauwer (fuseren?) konden samenwerken, er waren immers twee duidelijke blokken: overheid en markt. De secretaris Bert van Boggelen werd met pek en veren overladen en zijn voorstellen gingen van tafel. Toch ging dit uiteindelijk gebeuren. Bij het FNV kwam een fusiegolf tot één sterke vakcentrale om zo meer macht te kunnen uitoefenen, daar was men het onderlinge bondsgekkisbeis ook zat. Dat dwong de CNV bonden ook tot hergroepering om zo ook slagvaardiger te zijn. Vanaf 2010 – 2015 gingen diverse bonden ²⁾ fuseren, zodat je nu eigenlijk als bestuur van de vakcentrale CNV hebt: CNV-Vakmensen (markt) en CNV-Connectief (overheid, zorg, onderwijs, e.d.), dat bestaat uit 6 personen met Piet Fortuin als voorzitter van zowel de vakcentrale als van Vakmensen. De twee blokken zijn nu de vakcentrale. En er is een Raad van Toezicht. Doel is te werken naar één CNV, bestaande uit vakgroepen. Dan is de ontwikkeling binnen het CNV klaar. Van belang is om hier ook de bestuurscultuur te vermelden. Ook al waren de tegenstellingen tussen bonden en bonden en tussen bonden en DB (Vakcentrale) knalhard, het bleef altijd collegiaal, want de C werd altijd en nog als bindend en verplichtend beleefd. En ook bij activiteiten van een bond waren de anderen altijd solidair, een uitdrukking van het christelijk-sociaal denken, collegialiteit.

In 2019 kwam de laatste bestuurlijke verandering: er kwam een Raad van Toezicht. Taak is toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken.

² Fusies binnen CNV: De oudste voorloper in de industrie is de christelijke textielarbeidersbond Unitas, die op 4 april 1896 in Twente (Hengelo) werd opgericht. Fusies met de metaalbond en de bedrijfsgroepencentrale leidden in 1973 tot de Industriebond CNV. In 1979 ontstond de Voedingsbond CNV als het resultaat van fusies tussen de landarbeidersbond, de bond voor tabaksverwerkers en de bond voor arbeiders in de voedings- en genotmiddelenbedrijven. De bond van tabaksbewerker, opgericht in 1899, was hiervan de oudste, de landarbeidersbond de grootste. De eerste voorloper in de vervoersbranche is de PCB, de bond voor spoor- en tramwegpersoneel, die werd opgericht in 1903. De ontwikkelingen in de vervoerssector volgden elkaar in rap tempo op waardoor ook steeds meer nieuwe leden hun weg naar de bond vonden. In 1971 sloot ook de burgerluchtvaart zich aan. Uiteindelijk ontstond de Vervoersbond CNV. De oudste voorloper van CNV Hout en Bouw is de in 1900 opgerichte bond voor timmerlieden. In 1907 volgde de bouwarbeidersbond, waar zich korte tijd later de in 1901 opgerichte schildersbond bij aansloot. In 1955 ontstond uit de beide bonden de Hout en Bouwbond CNV. 1983: de Industriebond CNV en de Voedingsbond CNV fuseerden tot de Industrie- en Voedingsbond CNV. 1998: de Industrie- en Voedingsbond CNV gaat samen met de CNV Vervoersbond. De nieuwe naam werd CNV BedrijvenBond. 2010: fusie van de CNV BedrijvenBond en CNV Hout en Bouw tot CNV Vakmensen. 2011: fusie CNV Vakmensen en CNV Kunstenbond. Die laatste is sindsdien een van de vakgroepen binnen CNV Vakmensen. In 2016 gingen CNV Vakmensen en CNV Dienstenbond samen verder. De naam Vakmensen bleef bestaan. De eerste CNV-vakbond voor de publieke sector werd op 24 februari 1903 opgericht in Amsterdam: de Nederlandschen Christelijken Bond van Personeel in Publieken Dienst. Het was een reactie op de spoorwegstakingen van 1903, waar de socialistische vakbeweging koos voor de klassenstrijd. Het CNV wees dit af en koos voor het overlegmodel. CNV Connectief is met ingang van 1 januari 2015 ontstaan door een fusie tussen CNV Publieke Zaak en CNV Onderwijs. CNV Connectief verenigt, faciliteert en ondersteunt (voormalige) ondernemende professionals in de zorg, welzijn, onderwijs, overheid en publieke diensten om gezamenlijk de kwaliteit van deze sectoren nu en in de toekomst te borgen.

De voorzitters, die ik meegemaakt heb en hun commentaar (hun commentaar op de C komt bij het volgende punt terug):

1986-1992 Henk Hofstede. Helaas is hij overleden, maar iemand met respect, want hij klom op van landarbeider tot voorzitter CNV. Geen kapsones, en wist vele tegenstellingen te overbruggen. Ik bewaar geweldige herinneringen aan hem

1992-1998 Anton Westerlaken. Helaas ook overleden. Hij wilde zo graag het hele CNV meer bij de tijd brengen, dus liep hij vaak voor de troepen uit en had hij een boos algemeen bestuur. Respect voor deze voorloper.

1998-2005 Doekle Terpstra. Hij gaf leiding aan het grootste protest ooit samen met Lodewijk de Waal (FNV) op 2 oktober 2004. Zijn hele interview is opgenomen onder bijlage 1. Hij ziet als grootste huidige CNV-probleem de representativiteit. En zou willen dat het CNV echt gaat innoveren.

2005 Josine Westerbeek-Huitink. Heel sociaal betrokken. Haar hele interview is opgenomen onder bijlage 2. Ze ziet als grote uitdagingen: Sociale media gaan vooral een rol spelen (speen dat al) als het gaat om de aantrekkingskracht op jongeren. Zij zoeken alles op en weten de antwoorden op de vragen die ze hebben snel zelf te vinden.

De demografische ontwikkelingen zullen ook een rol spelen. Daar waar het vroeger vanzelfsprekend was dat als je ouders lid waren van het CNV je dat zelf ook werd, is dat automatische verdwenen. Van 2013-2021 was Josine voorzitter van het Christelijk Sociaal Congres (zie punt 4)

2005-2009 René Paas. Het hele interview is opgenomen als bijlage 3. Hij signaleert als uitdaging voor het CNV: Het CNV vergrijsst en krimpt. Dat is niet van vandaag of gisteren. Maar met de sterk afnemende organisatiegraad in een groeiende arbeidsmarkt, neemt je impact af. Een van de oorzaken van de krimp is dat veel jonge mensen (ik praat inmiddels over jonger dan vijftig) zich totaal niet tot zoiets als een vakbond aangetrokken voelen. Dat is niet makkelijk te keren. Het thema ‘plezier in werk’, ooit beschouwd als de hobby van de vakcentrale, had een ‘gamechanger’ kunnen zijn. De vakbond als ontmoetingsplek van mensen die van hun werk iets willen maken.

2009-2010 Bert van Boggelen. Ik kan mij dat jaar als een zwak bestuurlijk jaar herinneren. Bert reageerde niet voor een interview, helaas.

2010-2013 Jaap Smit. Hij ergerde zich vaak vreselijk aan het gedoe van de individuele lid-bonden, hij wilde sneller tot een krachtig CNV-blok groeien. Hij signaleert dat juist vernieuwing het grote CNV probleem is. Zijn interview is bijlage-4

2014-2018 Maurice Limmen. In zijn tijd kwamen steeds meer de contouren van een nieuw CNV zichtbaar. “Voor het huidige CNV zou ik willen stellen: zoek de strijdbaarheid, vanwege een doorvoelde en beleefde solidariteit. Durf strepen te trekken in het maatschappelijke en economische debat: tot hier en niet verder. Ik wens het CNV een nieuwe strijdbaarheid toe vanuit de werkvloer. Want daar zijn de CNV bonden 100 jaar geleden ook ontstaan: arbeiders gingen zich organiseren om tot verbetering te komen. Ik heb zorg over de toekomst dat het poldermodel irrelevant wordt. Zijn hele interview is opgenomen als bijlage-5

2018-2019 Arend van Wijngaarden. Na alle fusies ging hij voor rust in de CNV-tent. Hij betreurt de achteruitgang van het aantal leden, maar ook verlies aan identiteit. Is pessimistisch over de verre toekomst van het CNV. Arend is nu voorzitter van de RvT van het CNV. De RvT houdt toezicht op het bestuur van de vakcentrale en is werkgever van de bestuurder die namens de vakcentrale in het bestuur zit.

Het bestuur van het CNV bestaat nu uit 6 personen, 2 uit het bestuur van vakmensen 2 uit het bestuur van Connectief 1 uit de jongeren en 1 uit de vakcentrale. Dit is bedoeld als overgangssituatie tot het moment dat we komen tot **één CNV**. Zijn reactie is opgenomen in bijlage-6

2020-heden Piet Fortuin. Hij geeft het volgende aan: ik heb wel het gevoel dat de wal het schip gaat keren, dat de nadelen van de individualisering steeds duidelijker worden en dat er weer meer behoefte

is aan gemeenschap. En dat dus de identiteit van het CNV juist weer relevanter wordt. Al moeten we er natuurlijk eerlijk bij zeggen dat er nog een lange weg te gaan is. Het hele interview zie bijlage 7.

3. De ontwikkeling van de C

Uit het geschiedenisboek (zie voetnoot 1) van het CNV blijkt dat het christen-zijn stevig werd beleefd in de eerste jaren van de CNV bonden. Ook in statuten werd opgenomen dat men de klassenstrijd verwierp, dat was een socialistisch idee. Men baseerde zich op het Evangelie. Men wilde vakbond zijn volgens christelijke maatstaven. Ook alle bestuurders waren van het christen-zijn doordrongen. Als ervaringsdeskundige maakte ik vanaf 1989 mee dat de vergaderingen begonnen werden met een stukje uit de Bijbel en gebed. Maar de Bijbelkennis begon te vervagen. Op verzoek van de vakcentrale (1999) en CNV-Vakmensen (2011) schreef ik twee boeken om vergaderingen te openen en te sluiten³). Individualisme en marktwerking werden bijna als een plaag ervaren. Dat leidde ertoe dat in 1993 aan de VU een leerstoel Christelijk Sociaal Denken werd ingericht. De eerste hoogleraar was Jan Peter Balkenende. Zijn commentaar: Ik vond de identiteit van het CNV belangwekkend vanwege het eigen, christelijk geïnspireerde karakter, de wil tot samenwerking met anderen, het onderdeel zijn van het maatschappelijk middenveld en het bijdragen aan het Rijnlandse model. Zijn hele reactie zie Bijlage 8. In 1991 werd 100 jaar Christelijk Sociaal Congres herdacht. Dit evenement bracht alle instellingen en organisaties uit het middenveld samen, die iets met christelijke identiteit hadden. Het CNV was de belangrijkste initiator en financier. Dit was het startpunt van een nieuwe ontwikkeling, zie punt 4.

Kijken we verder naar de werkorganisatie, dan wordt niet meer gevraagd of medewerkers meelevende christenen zijn, maar wel of men het christelijk sociale denken kan onderschrijven. Men volgt hierover tegenwoordig een kadercursus. Voormalig hoofd beleid Piet Hazenbosch meldt: “in de loop van de tijd verschoof het accent steeds meer van ‘christelijk’ naar ‘algemeen’. Dat merkte je ook aan de rituelen. Toen ik in dienst kwam werden de meeste vergaderingen geopend met schriftlezing en/of gebed, later werd de schriftlezing steeds meer vervangen door een ‘stichtelijke’ tekst en verdween het gebed steeds meer naar de achtergrond. Ook bij de selectie van nieuwe medewerkers speelde de religieuze achtergrond steeds minder een rol. Het cultuur-christendom speelde steeds meer”. Het hele interview in Bijlage 9.

4. Het Christelijk Sociaal denken

Ter voorbereiding van het 100 jaar Christelijk Sociaal Congres in 1991 werd er een bundel uitgegeven: 100 jaar verantwoordelijkheid. Verleden, heden en toekomst van christelijk-sociaal denken⁴). Deze opmaat werd gevolgd door een congres van bijna een week op het SBI te Doorn. Een intensief traject dat deelnemers zeer aansprak. Hiervan kwam een nauwkeurig verslag uit⁵). Het CNV was één van de hoofdsponsors en initiators van dit congres. Het congres sprak zo aan, dat besloten werd om jaarlijks een meeting te gaan organiseren. Hiervoor wordt een stichting Christelijk Sociaal

³ 1999: Rivièrè, Leen La, redactie, *Opdat de dromen niet slapen*. Overdenkingen en aanzetten om vergaderingen te openen en te sluiten. 120 pagina's. Uitgave CNV.

2011: : Rivièrè, Leen La, *Inspiratie en Visie*, aanzetten om vergaderingen te openen en te sluiten. 97 pagina's. Uitgave CNV-Vakmensen.

⁴ *100 jaar verantwoordelijkheid. Verleden, heden en toekomst van Christelijk-sociaal denken*. 99 pagina's. 1991. Uitg. Kok. Met bijdragen van Prof.dr. H.E.S.Woldring, Prof.dr.E.Henau, Dr.A.Kouwenhoven, Dr.J.Zijlstra, Prof.dr.B.Goudzwaard, Prof.Dr.W.Albeda, Mevr.M.H.M.F.Gardeniers-Berendsen, Prof.Dr.E.J.J.M.Kimman, SJ, Prof.Dr.G.Maneschijn, Dr.P.A.Gennip, Mr.G.A.Wagner, Drs.W.G.van Velzen, Prof.Dr.H.J.Zuthem.

⁵ *Congresboek van het Christelijk Sociaal Congres 1991*, redactie Prof.Dr.D.Th Kuiper, Mr.P.A.G. Cammaert, C.A.van den Berg. 318 pagina's met nauwkeurige verslagen van toespraken, werkgroepen, discussies, referaten, morgenoverdenkingen en de slotmanifestatie.

Congres opgericht. Na 25 jaar volgt een verslag in boekvorm over deze jaren christelijk sociaal congresseren⁶). Vanaf 1990 gingen overal in den lande steeds meer organisaties fuseren of in koepels of schaalvergroting en dat deed bij velen hun christelijke identiteit verdampen. Het CSC bleek steeds meer HET verzamelpunt te zijn, waar het christelijk sociaal denken werd besproken, doordacht, verder uitgewerkt. Tegen alle verwachtingen in is het CSC springlevend en trekt ieder jaar meer deelnemers. Het CSC heeft nu 45 lid organisaties, zie Bijlage 10. Voor corona waren er in 2019 ca.400 deelnemers vanuit een breed scala aan organisaties, zie Bijlage 11. Vanwege de privacy kon het CSC alleen de organisaties voor mij uitdraaien. Om het christelijk sociale denken nog sterker op de kaart te zetten werd er een leerstoel Christelijk Sociaal Denken bij de VU geopend. Hier was Jan Peter Balkenende de eerste hoogleraar. Zijn opmerkingen zie Bijlage 8. Ook zijn de opmerkingen van Johan Slok (voormalig algemeen secretaris CNV/Vakmensen) in dit kader van belang, zie bijlage 12: “Het christelijk karakter van het CNV verschoof naar de achtergrond. Het christelijk-sociaal denken en de term christelijk werden steeds minder vaak gebruikt. Het gedachtengoed zelf bleef wel de bron van beleid. Het CNV onderscheidde zich deels door deze bron, maar ook steeds meer door de manier waarop het CNV-vakbond was (meer gericht op overleg, minder op actie, bruggenbouwer, realistisch, minder schreeuwen, meer argumenten). Maar het C-S-denken begon weg te zakken. We hebben toen een nieuw visieprogramma gemaakt en daarbij besloten weer meer aandacht te gaan geven aan het christelijk-sociaal gedachtengoed en aan de vraag wat dit betekent in de dagelijkse vakbondspraktijk. We doen dit sinds 2014 met het CNV College. Dit is een driedaagse opleiding plus een startdag en een terugkomdag waarin bestuurders worden meegenomen in de geschiedenis van het christelijk-sociaal denken en in de relevantie voor hedendaagse maatschappelijke thema's”.

5.Conclusies en discussie

Kijken we naar de Nederlandse context: De christelijke visvijver is kleiner. Het rapport God in Nederland vertelt dat minder dan 50% van de bevolking christelijk is. Lid worden van een christelijke organisatie is minder vanzelfsprekend. Door de flexibilisering van de samenleving (Nederland is in Europa koploper met het aantal zzp-ers, 10% van de beroepsbevolking) is lid worden van een vakbond (FNV of CNV) minder aantrekkelijk en wordt ook niet gestimuleerd. Toch begrijpen de grote bedrijven dat je beter collectieve afspraken kunt maken als duizenden individuele overeenkomsten met alle gedoe. Nu zelfs politiek wordt ingezien dat de doorgeslagen flex een bom legt onder het hele sociale bestel, worden vakbonden steeds meer relevant, ook op het terrein van innovaties. FNV en CNV samen hebben nu ongeveer 1 miljoen leden, de representatie is in het geding. Hoe de vakbeweging meer leden kan krijgen is een groot probleem, want de jonge jongens en meisjes denken dat ze slim genoeg zijn om alles zelf te kunnen regelen. Dat dat niet lukt blijkt uit deze 2 jaar corona. Dus hoe toon je je relevantie aan? Wat heb je eraan?

Het christelijk sociale denken, het Rijnlandse model heeft hele oude wortels. En heeft de samenleving mede voorzien van normen, waarden, zingeving. In de hedendaagse samenleving is duidelijk een kentering naar zinvol, eerlijk, menswaardig werk. Hier ligt een kans voor het CNV om zich te manifesteren als de hulp bij het antwoord op die vraag.

⁶ Hazenbosch, Drs. Piet, *De kracht van verbondenheid*. 317 pagina's. 2016. Uitg. Parthenon, 25 jaar Christelijk Sociaal Congres. Een interessant overzicht van de afgelopen congressen en thema's, uitwerkingen, aanbevelingen, e.d.

Bijlage 1 Doekle Terpstra – online interview via Teams op 10 december 2021

Huidige functie:

Voorzitter Techniek Nederland

Voorzitter commissie werk en zorg

Commissaris in een aantal ondernemingen

Doceert aan Nijenrode

Werkzaam bij het CNV:

Van 1 augustus 1980 tot mei 2005. Van 1998 – 2005 voorzitter Vakcentrale

Hoe bij CNV gekomen en waarom:

Studeerde sociale academie met romantisch verlangen om ‘mensen te helpen’. Interesse in de spirituele c.q. menskant van de arbeidsverhoudingen o.a. de immateriële belangen. Wat levert het de mens op, wat is meer dan geld/loon alleen. Daardoor wilde hij vakbondsbestuurder worden. Hij werd aangenomen en gelijk in het diepe gegooid met vakbondsacties in de Rotterdamse havens. Het was een harde leerschool want in de haven waren de verhoudingen geradicaliseerd, toch moest er overeenstemming bereikt worden.

De identiteit van het CNV:

Doekle wilde juist bij het CNV vanwege de beginselen. Ook het historisch erfgoed sprak hem aan, dat het niet om klassenstrijd ging, maar om een coöperatieve manier van denken en handelen. Hij voelde zich daardoor aangesproken. Ook de christelijke ideologie van de roergangers van het CNV sprak aan. Die christijksociale ideologie is ook voor nu belangrijk, omdat de samenleving zo technocratisch wordt.

Vroeger werd op de kaderschool CNV-bestuurders geschoold in het christijksociale denken. Het fundament was het christelijke gedachtengoed. Er was zelfs een denktank: de commissie Christelijk Sociaal Denken, met daarin een profs van grote naam, die het CNV scherp hielden, dat is er nu niet meer. Hij heeft zelf die kaderschool indertijd gevolgd en dat was belangrijk voor zijn christelijke oriëntatie. Het CNV nu is meer pragmatisch, de C staat nu voor redelijkheid in het overleg. Toen moest een vakbondsbestuurder bezielde zijn. Nu lijken vakbondsbestuurders meer op functionarissen. Doekle zou een oproep willen doen voor een nieuwe bevoegenheid onder vakbondsbestuurders, bezieling. Want er is meer dan cao's en medezeggenschap.

Er was een tijd dat een vergadering werd geopend met gebed en Bijbellesing, dat is verdwenen. Dat vindt Doekle niet erg. Wat er wel moet zijn, zijn momenten van bespiegeling, reflexie, betekenis, bezinning op de tijd waarin we leven en wat één en ander betekent voor de werkende mens van nu.

CNV als probleem:

Het grote probleem van het CNV, maar ook FNV is de representativiteit. Het belang van de vakbeweging is juist zo groot, dan is het tragiek dat de representativiteit afneemt. Juist voor de toekomst van werkenden, arbeidsmarkt, innovatie is een hoge organisatiegraad van groot belang. Met een hoge organisatiegraad kun je juist innovatief worden. Een hoge organisatiegraad is ook in het belang van werkgevers. Dit is dus een belangrijke opdracht voor de komende jaren om een goede sociale dialoog te kunnen voeren. Nu is de vakbeweging eigenlijk vleugellam en oudere leden hebben meer belang bij discussies over pensioenen, terwijl het juist over innovatie zou moeten gaan.

ZZP-ers:

Het liberale flexibiliseringsbeleid heeft zijn einde bereikt. Van de vakbeweging was er te weinig tegengas bij de politiek (liberalisering van de arbeidsmarkt, die begon onder Balkende en breed werd gedragen door de VVD). De verandering komt niet dankzij de vakbeweging, maar komt door politieke interventie vanuit Brussel: het wordt te gek in Nederland dat 10% van alle werkenden schijnzelfstandigen of zelfstandigen zijn, dat is een bom onder de sociale voorzieningen.

Wat zou je willen zien voor het CNV, je toekomstvisie:

De vakbeweging moet innoveren. De vakbeweging is cruciaal voor verbinding, netwerken. Daarvoor zouden nieuwe allianties gemaakt kunnen worden juist met de werkgevers. De grootste werkgevers

zijn eigenlijk familiebedrijven, en die blijken juist heel sociaal te zijn. Daar gaat men respectvol om met de arbeiders. Ik zou dolgraag willen dat de vakbeweging een organisatiegraad zou krijgen van minimaal 50% om juist innovaties mogelijk te maken. Nu worden te veel instrumenten uit het verleden gebruikt. We moeten niet naar het verleden, maar naar de toekomst. Arbeid en zingeving, ideologie en ideeën blijven van belang

Bijlage 2: Josine Westerbeek-Huitink

1. Je naam en huidige functie/situatie:

Josine Westerbeek-Huitink

Ik werk in diverse bestuurlijke en toezichthoudende functies:

- a) Voorzitter Stichting Pensioenregister
- b) Programmaleider Zorg voor de Schepping/Laudato Si
- c) Lid van de Raad van Commissarissen Van RCN
- d) Lid van de Raad van Toezicht van HandicapNL

De afgelopen 8 jaar was ik voorzitter van het Christelijk Sociaal Congres. In augustus heb ik hier afscheid van genomen.

2. Wanneer en tot wanneer werkte je voor het CNV (één van de bonden of vakcentrale) (duidelijk ook vermelden, wanneer als voorzitter van de vakcentrale)

Ik heb in drie periodes voor het CNV gewerkt:

1986-1994 Beleidsmedewerker Vakcentrale CNV

1998-2005 Bestuurder arbeidsmarktbeleid en Sociale Zekerheid; tevens vice voorzitter en in 2005 voorzitter toen Doekle Terpstra het CNV verliet

2016-2017 Waarnemend voorzitter van CNV Connectief

Daarnaast ben ik tot op heden nog ambassadeur van CNV Internationaal.

3. Waarom ben je bij/voor het CNV gaan werken

Ik ben voor het CNV gaan werken omdat het een organisatie is die werkt aan de verbetering van de werkomstandigheden van werknemers en dit doet vanuit een christelijke inspiratie. Daarnaast doet het CNV nog veel meer (Internationaal en voor de samenleving als geheel) maar de inzet voor werknemers vanuit christelijke inspiratie sprak mij zeer aan.

In tegenstelling tot de FNV werkt het CNV op basis van het overlegmodel/harmoniemodel waarbij met respect en waardering wordt omgegaan met bv de onderhandelingspartners. Vakbonden, Werkgevers, Politici, wetenschappers etc. etc.

Ook als er tegenstrijdige belangen zijn. De FNV gaat sneller de strijd aan in de vorm van stakingen en demonstraties en ofschoon het CNV die methoden niet schuwt wordt er altijd eerst gekeken of je niet met onderhandelen verder kunt komen.

4. Toen je voor het CNV werkte, wat vond je van de identiteit (in algemene zin) van het CNV. Je mag dit spiegelen ten aanzien van het hele maatschappelijk middenveld, FNV, e.d.

Het antwoord op deze vraag is al gedeeltelijk gegeven bij vraag 3.

Het CNV werkt vanuit haar eigen identiteit en dat betekent dat je altijd de christelijke waarden meeweegt in je doen en laten. De ene keer gaat dat overigens beter dan de andere. Het hangt ook erg af van de onderwerpen en de onderhandelingspartners.

5. Hoe vind je dat nu?

Ik heb daar nu minder zicht op. Wel denk ik dat in onze samenleving religie bij een groot deel van de burgers geen vanzelfsprekendheid meer is. Dit werkt ook door in de medewerkers van het CNV en de wijze waarop zij zich in hun werk laten inspireren.

Overigens is het feit dat de FNV en het CNV niet fuseren wel een belangrijk teken dat identiteit bij het CNV nog altijd hoog in het vaandel staat. (Maar dat is mijn persoonlijke opvatting)

6. Toen je voor het CNV werkte, wat vond je van de christelijke identiteit van het CNV

De christelijke identiteit speelde vooral in de discussies in het bestuur. Er was best wel verschil in opvatting bij de diverse CNV bonden. Dat uitte zich met name in wel of niet samenwerken met de FNV (Over fuseren werd al helemaal niet gesproken). In die periode is de Marechaussee bond naar de FNV overgestapt. Jaren later is ook de ACP, de CNV politiebond uit het CNV gestapt.

Bij het aannemen van nieuw personeel maakte identiteit wel degelijk onderdeel uit van het sollicitatietraject. Ook in de missie en visie kwam de christelijke identiteit goed naar voren. Voor mij was de christelijke identiteit belangrijk. Het in de besluitvorming meewegen van naastenliefde, rentmeesterschap en vooral ook solidariteit waren voor mij wezenlijk. Het opkomen voor werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt nationaal en mondiaal is m.i. tot op de dag van vandaag erg belangrijk. Daarnaast is het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van alle werknemers van groot belang. Om dit te doen op basis van de christelijke identiteit niet altijd makkelijk. Maar wat me van die tijd vooral is bijgebleven is dat dit in de onderlinge verhoudingen altijd meespeelde. Ofwel als medewerkers onderling als in relatie tot het bestuur en de CNV bonden. Naar buiten toe was dit lastiger omdat daar andere waarden en normen werden gedeeld.

7. Hoe vind je dat nu? Signaleer je veranderingen? Zo ja, wat.

Ik sta nu verder op afstand. Ik denk niet dat de christelijke identiteit nu nog sterk onderdeel uitmaakt van het sollicitatieproces. Andere identiteitsgeboden waarden krijgen hun plek en volgens mij is daar niets mis mee mits de wijze waarop je acteert wel gebaseerd is op bepaalde waarden en normen die door de medewerkers gedeeld worden. Er is meer ruimte voor andere religies lijkt me.

8. Hoe ervaren (toen en/of nu) de medewerkers van de CNV organisatie de identiteit van het CNV, als christelijk?

Zie ook laatste alinea van vraag 6.

Aanvullend staan natuurlijk in de missie en visie van het CNV en ook van de CNV bonden waar de christelijke inspiratie vandaan komt.

9. Hoe ervaren (toen en/of nu) de leden van het CNV de identiteit van het CNV, als christelijk?

Ik kan niet voor een ander spreken maar ik denk wel dat CNV leden niet voor niets kiezen voor het CNV en niet de FNV. Of dat altijd te maken heeft met de christelijke identiteit weet ik niet. Het heeft wel te maken met de wijze waarop het CNV de vraagstukken oppakt en de onderhandelingen in gaat en dat heeft weer alles te maken met die oorspronkelijke christelijke inspiratie. Ik denk dat het merendeel van de CNV leden nog iets heeft met geloven maar dat dit wel heel anders is dan 25-30 jaar geleden. Eigenlijk is dat parallel aan de ontwikkelingen in de samenleving. De ontkerkelijking zet voort maar mensen zoeken wel naar zingeving.

10. Hoe wordt nu uitdrukking gegeven aan de christelijke identiteit van het CNV, A. in het maatschappelijk middenveld, de polder. B. naar de leden

a) door de wijze waarop het CNV zich opstelt (harmoniemodel/overlegmodel) en door specifiek op te komen voor thema's die met christelijke waarden zijn verbonden.

Denk aan de Coronamaatregelen (Persoonlijk ben ik het met de opstelling van het CNV in deze niet altijd eens)

b) idem en wellicht ook door bepaalde thema's die leden aanspreken.

11. Het CNV heeft een hele lange ontwikkeling meegemaakt. Welke belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen spelen nu een rol voor het CNV. Gaat dat invloed hebben op de identiteit van het CNV?

De ontkerkelijking gaat een rol spelen zij het dat er altijd mensen zullen blijven die voor het CNV kiezen vanuit christelijke identiteit.

Sociale media gaan vooral een rol spelen (speen dat al) als het gaat om de aantrekkingskracht op jongeren. Zij zoeken alles op en weten de antwoorden op de vragen die ze hebben snel zelf te vinden.

De demografische ontwikkelingen zullen ook een rol spelen. Daar waar het vroeger vanzelfsprekend was dat als je ouders lid waren van het CNV je dat zelf ook werd, is dat automatisch verdwenen. Veel jongvolwassenen hebben bij hun ouders geen voorbeeld meer van vakbondslidmaatschap en als ze dat wel hebben maken ze hun eigen keuze en dit is niet automatisch lid worden van de vakbeweging. Veel jongeren denken ook dat ze zich zelf wel kunnen redden.

Pas als ze op de werkvloer moeilijkheden tegenkomen gaan ze hierover nadenken.

12. Hoe zou je nu de visie, missionstatement, grondslag voor het CNV willen omschrijven

Het CNV zet zich in voor gelijke rechten en kansen op de werkvloer en een eerlijke welvaartsverdeling voor alle generaties.

Dat doet het CNV niet alleen in Nederland maar ook Internationaal.

Wellicht kan hier aan toegevoegd worden dat het CNV wil bijdragen aan de ontwikkeling van onze samenleving waar een ieder tot zijn recht kan komen.

13. Wat vind je van de volgende zin:

Ik denk dat het CNV nog wel een herkenbare speler in het maatschappelijk middenveld is maar dat er wel beter gezocht moet worden naar eigentijdse vormgeving van de missie en visie. Deze moet ook beter doorklinken in de werkwijze en de thema's en besluitvormingsprocessen.

Wil het CNV zich positief onderscheiden van de FNV dan moet daar in het maatschappelijke, politieke en culturele veld meer uiting worden gegeven aan eigen accenten.

Maak naar binnen en buiten toe duidelijk wat voor het CNV nu echt belangrijk is; voor wie doet het CNV het (doelgroepen definiëren); welke waarden en normen (in een eigentijdse vertaling) spelen een belangrijke rol en waarom. Kortom wees niet te bescheiden om te laten zien waar je vandaan komt en wat je inspireert.

Bijlage 3: René Paas

1. Je naam en huidige functie/situatie

René Paas, commissaris van de Koning in de provincie Groningen

2. Wanneer en tot wanneer werkte je voor het CNV (één van de bonden of vakcentrale) (duidelijk ook vermelden, wanneer als voorzitter van de vakcentrale)

Van 2005 t/m 2009. Als voorzitter van de vakcentrale. Daarvoor en daarna niet werkzaam geweest bij het CNV.

3. Waarom ben je bij/voor het CNV gaan werken

Omdat het CNV werk maakte van mijn idealen. En omdat het voorzitterschap van de vakcentrale me een boeiende, uitdagende en verantwoordelijke rol leek. Dat was het ook.

4. Toen je voor het CNV werkte, wat vond je van de identiteit (in algemene zin) van het CNV. Je mag dit spiegelen ten aanzien van het hele maatschappelijk middenveld, FNV, e.d.

Het CNV heeft diepe christelijke wortels. En inspirerende verhalen over de geschiedenis. De beleving daarvan verschilt natuurlijk per persoon. Er waren grote verschillen tussen bonden, bijvoorbeeld de Hout- en Bouwbond (waar ze zongen uit de oude berijming tijdens de bondsraad) en de ACOM of CNV-Jongeren. Maar het was niet raar om bij de koffiemachine een goed gesprek over het geloof te hebben. Ondertussen ontdekte ik ook dat een losse federatie van autonome bonden een complex bestuurbaar geheel vormde. En dat behalve stichtelijke woorden ook tamelijk gewone machtspolitiek bestond.

5. Hoe vind je dat nu?

Ik beleef het CNV natuurlijk veel minder intensief dan vijftien jaar geleden. Maar in de uitingsvormen kost het geen moeite om de christelijke identiteit nog steeds te ontdekken.

Cultureel conservatisme is ook sterk ontwikkeld. Terecht: het CNV staat voor oude, beproefde waarden. Maar dat heeft een prijs. Het kostte het CNV in de tijd waarin ik voorzitter was al grote moeite om de aansluiting met een nieuwe generatie te vinden. Dat is in mijn waarneming beslist niet beter geworden. Sympathiek, maar dominant zijn de waarden en uitingsvormen van mensen die zorgelijk dicht op hun pensioen zitten.

6. Toen je voor het CNV werkte, wat vond je van de christelijke identiteit van het CNV
Zie 4. Misschien met de toevoeging dat de C een vanzelfsprekend bezit was, doordat we het er ook niet vaak indringend over hadden. Hij was er gewoon.

7. Hoe vind je dat nu? Signaleer je veranderingen? Zo ja, wat.
Zie 5.

8. Hoe ervaren (toen en/of nu) de medewerkers van de CNV organisatie de identiteit van het CNV, als christelijk?

De medewerkers van de vakcentrale zag ik het vaakst. Die waren zich over het algemeen sterk bewust van het feit dat ze werkten voor een christelijke organisatie. Ook als ze zelf niet 'kerks' of christelijk waren, waren ze vertrouwd met de vraag wat ze met hun werk aan de christelijke organisatie CNV konden toevoegen. En ze hadden er een antwoord op.

9. Hoe ervaren (toen en/of nu) de leden van het CNV de identiteit van het CNV, als christelijk?
Vanzelfsprekender. Alle leden hebben ooit een reden gehad om niet te kiezen voor de marktleider, de FNV. Meestal heeft dat met de C te maken. Heel soms ook met de aangename, meer verbindende cultuur.

10. Hoe wordt nu uitdrukking gegeven aan de christelijke identiteit van het CNV, A. in het maatschappelijk middenveld, de polder. B. naar de leden
Dat kan ik eerlijk gezegd niet zo goed meer overzien. Ik kom in de media niet veel CNV tegen. En op een andere manier word ik daar niet over bijgepraat. Een enkele keer zie ik CNV-bonden (Loek Schueler, Onderwijsbond destijds) niet meedoen met een staking die de FNV-bond met overtuiging ingaat. Dat is niet per se christelijk, maar het getuigt wel van lef en van een eigen karakter.

11. Het CNV heeft een hele lange ontwikkeling meegemaakt. Welke belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen spelen nu een rol voor het CNV. Gaat dat invloed hebben op de identiteit van het CNV?

Het CNV vergrijsd en krimpt. Dat is niet van vandaag of gisteren. Maar met de sterk afnemende organisatiegraad in een groeiende arbeidsmarkt, neemt je impact af. Een van de oorzaken van de krimp is dat veel jonge mensen (ik praat inmiddels over jonger dan vijftig) zich totaal niet tot zoiets als een vakbond aangetrokken voelen. Dat is niet makkelijk te keren. Het thema 'plezier in werk', ooit beschouwd als de hobby van de vakcentrale, had een 'gamechanger' kunnen zijn. De vakbond als ontmoetingsplek van mensen die van hun werk iets willen maken.

12. Hoe zou je nu de visie, missionstatement, grondslag voor het CNV willen omschrijven
Ik vind 'christelijk-sociaal' nog steeds een mooie term. Je moet hem nu vertalen. Persoonlijke verantwoordelijkheid en solidariteit. Samen vorm geven aan het goede leven. En plezier hebben in samenwerken. Het CNV kan de club zijn die mensen helpt om van hun werk wat moois te maken. In een tijd waarin veel mensen van hun werk wat meer verwachten, zijn daar echt kansen voor.

13. Wat vind je van de volgende zin:

Het CNV is nog steeds een herkenbare speler in het maatschappelijk middenveld (SER, cao's, in de polder). Ondanks alle veranderingen (maatschappelijk, cultureel, politiek) zet het CNV als CHRISTELIJK nationaal vakverbond nog steeds eigen accenten vanuit de eigen identiteit. Ik denk dat het CNV daar nog steeds zijn best voor doet. Dat de mogelijkheden daarvoor elk jaar een beetje kleiner worden. En dat de herkenbaarheid kleiner wordt. De wereld is hard voor kleine organisaties. In de tijd waarin ik voorzitter was, bestond het CNV honderd jaar. Piet Hazebosch promoveerde op de geschiedenis van de vakcentrale. En ik heb toen regelmatig verzucht dat ik het goed zou vinden als het CNV met dezelfde concentratie bezig zou zijn met zijn toekomst als met zijn verleden.

Bijlage 4 Interview met Jaap Smit, commissaris van de Koning, Zuid-Holland

Was voorzitter CNV van 2010-2013

Ik kijk heel gemêleerd terug op die tijd. Het was frustrerend om het gebrek aan samenwerking mee te maken van de bonden. Dat was soms echt machtsdenken en weinig solidair. De C was soms heel problematisch. Het verschoof van christelijk zijn, naar een christelijke grondslag. Maar ook dat werd ook minder helder. En die christelijke identiteit was in die jaren een slecht marketinginstrument. Toch is de C het ankerpunt van de vereniging. Doordenken wat het betekende en wat het in deze moderne tijd te betekenen heeft.

De huidige samenleving is zo problematisch omdat het bestaat uit een te groot aantal zzp-ers (10% van de werkende bevolking), waarbij een deel moderne loonslaven zijn, uitgebuite dagloners. Wat dat betreft is de samenleving weer terug bij af van een dikke 100 jaar geleden. Ik vind het onbegrijpelijk dat de vakbeweging die zzp-ers niet oppakken. Toen ik voorzitter was, heb ik al eens gezegd dat vast te vast was en flex te flex (2011). Er moet een nieuwe invulling komen van de arbeidsovereenkomst. Ieder werkend mens wil continuïteit en zekere garanties. Dit kabinet zal echt op deze dossiers moeten gaan bewegen. De jeugd leeft nu in zulke onzekere tijden, ze hebben belang bij goede contracten. De noodzakelijke sociale innovatie was in mijn tijd al moeilijk. Soms leek je aan een dood paard te trekken. De vakbeweging was zo conservatief en juist geen beweging, terwijl ze juist in beweging zouden moeten zijn. Werken en denken vanuit kansen en niet steeds op de rem trappen.. met ja, maar... Als christenen moeten we juist uitgedaagd worden op weg naar het beloofde land te gaan zonder te weten waar dat precies ligt. Het gaat niet om je achterban (dan vriest alles vast in conservatisme) maar ga voor de voorban, de buitenstaanders, onbekend water. Dat heb ik geprobeerd om als voorzitter juist voor de troepen uit te lopen, om ergens in te geloven, nieuwe wegen te bewandelen, gaan voor vernieuwing van de arbeidsmarkt. Maar helaas steeds werd op vele punten op de rem getrapt. Vernieuwing is een CNV-probleem. De bonden waren ook te bang om mij als voorzitter een vrij mandaat te geven en zoiets heb je toch nodig als CNV-vaandeldrager.

Bijlage 5 Interview Maurice Limmen

Was voorzitter van 2014 – 2018

Huidige baan: voorzitter vereniging van hogescholen

Werkte vanaf 200 bij de CNV Dienstenbond

Over de identiteit van het CNV en meer:

Een belangrijk deel is het polderen. Dat is een onderdeel hoe en wat het CNV is. Kijk je langs de sociaal-economisch as, dan wil het CNV zaken oplossen. Dus gericht zijn op consensus. Hoe kun je e.e.a. bestuurbaar houden. En dat zeker op momenten dat conflicten heel polariserend gaan werken. Maar je vraagt je soms af of het CNV niet te 'netjes' was en is.

Kijk je langs de culturele as, dan is het CNV misschien conservatief, ook op het gebied van de C> Ik maakte in mijn tijd mee, dat er in Friesland een CNV kerstviering was en de zaal was bomvol CNV-ers met hun vrouwen. Dat was heel apart. De C werd expliciet ervaren, maar niet in de zin als kerkelijk. Ik was de eerste RK voorzitter en sommige protestantse attitudes heb ik duidelijk kunnen herkennen. Voor het huidige CNV zou ik willen stellen: zoek de strijdbaarheid, vanwege een doorvoelde en beleefde solidariteit. Durf strepen te trekken in het maatschappelijke en economische debat: tot hier en niet verder. Ik wens het CNV een nieuwe strijdbaarheid toe vanuit de werkvloer. Want daar zijn de CNV bonden 100 jaar geleden ook ontstaan: arbeiders gingen zich organiseren om tot verbetering te komen. Ik heb zorg over de toekomst dat het poldermodel irrelevant wordt.

Het is duidelijk aan de CNV stijl te zien, dat het anders is als het FNV, toch zijn er qua doelstellingen veel overlap met het FNV. FNV is soms zo politiek. Vanwege allerlei onderhandelingen is het beter politiek neutraal te zijn of zelfs non-politiek. Uiteraard moet je goede samenwerking zoeken met de politiek en zo zorgen dat onze inbreng ook politiek gehoord wordt.

In mijn tijd heb ik gewaarschuwd voor het te makkelijk maken van het ZZP-schap en flexwerk en deze neo-liberale ontwikkeling. Helaas is dat uitgekomen en zien we nu met de coronacrisis de gevolgen voor deze grote groep werkenden. ZZP-ers zijn een structurele dreiging voor werknemers. Als zzp-er

heb je geen ontslagbescherming en zijn er problemen met verzekeringen, ziektekosten, pensioenen. Eigenlijk zijn we terug bij 100 jaar geleden, toen de arbeiders eigenlijk overal ook losse krachten waren, dagloners. En die hadden allemaal geen rechten. Toch heb ik enig optimisme: de groeiende macht van het kapitaal roept ook tegenkrachten op. Hopelijk pakt het CNV dit op. Het CNV heeft zeker nog kansen.

Persoonlijk bewaar ik hele goede herinneringen aan mijn CNV tijd: het had duidelijk een familiegevoel en er is constructief veel bereikt

Bijlage 6 Arend van Wijngaarden

Gepensioneerd, voorzitter Raad van Toezicht CNV,

Werkte bij het CNV van 10-4-90 tot 3-2-2020

Waarvan als voorzitter vakcentrales van okt 2019 tot 31-12-2020

bij/voor het CNV gaan werken: van huis uit vakbondswerk mee gekregen.

Afhankelijk van de bond was er meer of minder aandacht voor identiteit. Bij sollicitaties werd er vroeger meer nadruk opgelegd dan in latere jaren. Ik denk dat er over het algemeen te weinig aandacht voor is.

Ik denk dat zowel medewerkers als leden tegenwoordig weinig merken van de christelijke identiteit van het CNV. Het komt nauwelijks over het voetlicht in de communicatie vanuit het CNV.

De secularisatie zal steeds meer leiden tot verdunning/verdwijning v d identiteit, geen onderscheid meer ten aanzien van het FNV, daardoor verdere terugloop van het ledental en ten laatste tot opheffing van het CNV cq fusie met de FNV.

Wat vind je van de volgende zin: Het CNV is nog steeds een herkenbare speler in het maatschappelijk middenveld (SER, cao's, in de polder). Ondanks alle veranderingen (maatschappelijk, cultureel, politiek) zet het CNV als CHRISTELIJK nationaal vakverbond nog steeds eigen accenten vanuit de eigen identiteit.

Mijn commentaar:

We zetten nog wel eigen accenten maar vertellen onvoldoende waarom we die zetten zoals we die zetten. Dus wordt het CNV weggezet als "de softere variant" van het FNV.

De RvT houdt toezicht op het bestuur van de vakcentrale en is werkgever van de bestuurder die namens de vakcentrale in het bestuur zit.

Het bestuur bestaat uit 6 personen, 2 uit het bestuur van vakmensen 2 uit het bestuur van Connectief 1 uit de jongeren en 1 uit de vakcentrale. Dit is bedoeld als overgangssituatie tot het moment dat we komen tot één CNV.

Bijlage 7 Interview met Piet Fortuin.

Naam ; Piet Fortuin, Voorzitter CNV Vakcentrale sinds 2020, Voorzitter CNV Vakmensen sinds 2016, In dienst CNV : 1985 CNV Jongeren, 1987 CNV Industrie en Voedingsbond (voorloper CNV Vakmensen)

1. Hoe wordt nu uitdrukking gegeven aan de christelijke identiteit van het CNV, A. in het maatschappelijk middenveld, de polder. B. naar de leden

A. Maatschappelijk middenveld:

Het CNV is lid van het Christelijk Sociaal Congres en maakt daar ook deel uit van het bestuur. Vanuit het Christelijk Sociaal Congres vinden inspirerende en bezinnende activiteiten plaats, gericht op het gehele christelijk sociale maatschappelijk middenveld.

Naast het Christelijk Sociaal Congres maken wij ook deel uit van de christelijk sociale denktank Socires. Van daaruit vindt momenteel het programma 'Rijnlands denken en doen' plaats (<https://www.socires.nl/rijnlands-denken-doen/>), waarbij er ook wordt samengewerkt met VNO-NCW.

Verder financieren wij de leerstoel christelijk sociaal denken aan de VU, waar er binnenkort weer een nieuwe bijzonder hoogleraar wordt benoemd. Vanuit die leerstoel vindt er onderwijs plaats, wordt er

onderzoek gedaan, opiniërende activiteiten en staat de hoogleraar ook ten dienste van het CNV zelf, om daar het christelijk sociaal denken van kaderleden en medewerkers verder te brengen. In de polder (SER, Stichting van de Arbeid) proberen wij onze inzet christelijk sociaal geïnspireerd te laten zijn en zijn we daar ook op aan te spreken. Voorbeeld is de vast/flex-discussie zoals die ook recent is geadresseerd in het 'Middellange termijn advies' van de SER voor kabinetsformatie, waarbij wij vanuit het CNV sterk het denken in 'duurzame arbeidsrelaties' naar voren hebben gebracht en zoals dat ook weerklank heeft gevonden: niet denken vanuit een tegenstelling, maar als werknemer en werkgever wederzijds investeren in die arbeidsrelatie, zowel in ruimte voor ontwikkeling, maar ook bijvoorbeeld ruimte creëren in die arbeidsrelatie voor mantelzorg.

Een laatste punt dat ik zou willen noemen is het internationale werk dat we doen via CNV Internationaal.

B. Naar de leden

Dat speelt zich af op meerdere niveaus. Allereerst is onze christelijke sociale identiteit onderdeel van trainingen zoals we die geven aan kaderleden. Net zoals die identiteit onderdeel is van de vorming zoals we die aanbieden aan medewerkers. Zodat kaderleden en bestuurders dat denken (sociale rechtvaardigheid, duurzame arbeidsrelaties, etc.) ook mee kunnen brengen naar de cao-tafels en de bedrijven. Dat leidt niet per definitie tot altijd een gematigde en constructieve inzet, dat hangt af van de situatie, maar wel tot het besef dat je als werknemers en werkgevers altijd weer samen verder moet en dat je als werknemers en werkgevers een gezamenlijk opdracht tot samenwerking hebt. Een ander niveau is onze inzet op de 'zachte kanten van werk'. Denk aan de inzet voor ruimte voor mantelzorgers, maar ook de inzet voor ruimte voor 'rouw op de werkvloer':

<https://www.cnvvakmensen.nl/campagnes/rouw/> De handreiking zoals we die hebben gemaakt en de cao-inzet op dit punt. Dit alles vanuit het besef dat werken meer is dan geld verdienen en dat wij bedrijven en organisaties ook zien als een gemeenschap met een sterke onderlinge betrokkenheid. Nog een ander niveau is dat je onze identiteit ook terug laat komen in de ledencommunicatie. Dat je bijvoorbeeld in deze lastige tijd iets laat zien van het hoopvolle perspectief dat kerst ons biedt.

2. Het CNV heeft een hele lange ontwikkeling meegemaakt. Welke belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen spelen nu een rol voor het CNV. Gaat dat invloed hebben op de identiteit van het CNV?

Eigenlijk twee min of meer samenhangende ontwikkelingen: individualisering en secularisering. Beide hebben natuurlijk een invloed op het werk dat we doen. Het gaat dan om het tanende besef dat op het eerste gezicht individuele problemen gezamenlijke problemen kunnen zijn die vragen om een collectieve oplossing. Dat is natuurlijk een probleem voor het werk van een vakbond, waarbij het collectief de basis is. Dit is een ontwikkeling die naar mijn mening zijn oorsprong heeft in de secularisering. Christen zijn is immers een opdracht tot gezamenlijkheid: we zijn broeders en zusters in Christus.

Gelukkig heb ik wel het gevoel dat de wal het schip gaat keren, dat de nadelen van de individualisering steeds duidelijker worden en dat er weer meer behoefte is aan gemeenschap. En dat dus de identiteit van het CNV juist weer relevanter wordt. Al moeten we er natuurlijk eerlijk bij zeggen dat er nog een lange weg te gaan is.

3. Hoe zou je nu de visie, missionstatement, grondslag voor het CNV willen omschrijven. Dat ligt simpelweg vast in onze statuten. Met het nieuwe vakcentrale bestuur is er ook weer een nieuwe visie gekomen. Eén en ander is te vinden op onze website: <https://www.cnv.nl/samen-in-actie/visieprogramma-2020-2024/> en <https://www.cnv.nl/samen-in-actie/statuten-huishoudelijk-reglement-visieprogramma-en-jaarverslag/>

4. Wat vind je van de volgende zin:

Het CNV is nog steeds een herkenbare speler in het maatschappelijk middenveld (SER, cao's, in de polder). Ondanks alle veranderingen (maatschappelijk, cultureel, politiek) zet het CNV als CHRISTELIJK nationaal vakverbond nog steeds eigen accenten vanuit de eigen identiteit.

Ik zou "nog steeds" en "ondanks" eruit halen. Dat suggereert een soort twijfel aan onze identiteit die ik niet zou willen uitstralen en het oogt het ook vrij defensief. Ik zou eerder iets willen stellen in trant

van dat 'onze identiteit ons de handvatten en de kracht geeft in alle huidige maatschappelijke uitdagingen de juiste weg te vinden'.

Bijlage 8 Prof. Jan Peter Balkenende

1. Hoogleraar Governance, Institutions and Internationalisation aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, External Senior Advisor to EY, Associate Partner bij Hague Corporate Affairs
2. van 1993-2002 leerstoel Christelijk Sociaal Denken aan de VU
3. *Ik was kort daarvoor, in 1992, gepromoveerd op het proefschrift Overheidsregelgeving en maatschappelijke organisaties, in 1991 nam ik denk aan het Christelijk Sociaal Congres en ik was lid van de Commissie Bezinning Christelijke Vakbeweging van het CNV.*
4. *Ik vond de identiteit van het CNV belangwekkend vanwege het eigen, christelijk geïnspireerde karakter, de wil tot samenwerking met anderen, het onderdeel zijn van het maatschappelijk middenveld en het bijdragen aan het Rijnlandse model.*
6. *Ik kon mij zeer goed vinden in identiteit en overtuiging van het CNV, altijd stond het principe van verantwoordelijkheid voorop, hield van de wil tot bezinning in die tijd, het CNV keek duidelijk over grenzen heen, de bijdragen van CNV-ers in allerlei fora vond ik betekenisvol en ik werkte graag met hen samen.*
8. *Wat is nu van belang voor het CNV: Ontwikkeling van de nieuwe economie en de gevolgen voor de organisatie van de arbeid, implementatie van de SDGs, nieuwe verhoudingen tussen economie en ethiek, debat over toekomst van de markteconomie/het kapitalisme, demografische ontwikkeling.*
9. *Het CSD is actueel. Absoluut. CSD is hoogst actueel wanneer acht wordt geslagen op de SDGs en er encycliek Laudato Si'. Het kapitalisme bevindt zich in een fase van transitie: stakeholder capitalism, moral capitalism, conscious capitalism, responsible capitalism etc.*

Bijlage 9: Piet Hazenbosch

1. Ik ben sinds 2016 met pensioen.
2. Wanneer en tot wanneer werkte je voor het CNV (één van de bonden of vakcentrale)
Ik ben in 1978 in dienst van het CNV gekomen als beleidsmedewerker arbeidsmarktbeleid en energie- en milieubeleid. In 1990 werd ik coördinator Arbeidsvoorzieningsbeleid en was ik namens het CNV lid van het Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening. In 1996 werd ik benoemd tot hoofd van de afdeling Beleid en lid van het managementteam van het CNV – later was ik enige tijd directeur van de werkorganisatie CNV. In 2000 werd ik – na een ingrijpende reorganisatie – programmaleider strategische beleid en kort daarna bestuursadviseur. In die functie ging ik in 2016 met pensioen. In 2009 promoveerde ik op een proefschrift over de geschiedenis van het CNV – Voor het Volk om Christus' Wil – een geschiedenis van het CNV – waarin ik aantoonde dat het CNV vanaf de oprichting in 1909 een christelijk-sociale organisatie was.
3. Waarom ben je bij/voor het CNV gaan werken
Ik ging om verschillende redenen bij het CNV werken. Ik ken het CNV van jongs af omdat mijn vader in 1953 lid werd van het Verbondsbestuur nadat hij in 1952 als beleidsadviseur bij de christelijke vakbeweging ging werken.
In de jaren '70 van de vorige eeuw liep de werkloosheid in ons land snel op en het paste bij mij om vanuit mijn nadrukkelijk christelijk-sociale opvoeding een bijdrage te leveren aan de oplossing van een kwaadaardig probleem. Ik had niet voor niks economie gestudeerd.
4. Toen je voor het CNV werkte, wat vond je van de identiteit (in algemene zin) van het CNV. Je mag dit spiegelen ten aanzien van het hele maatschappelijk middenveld, FNV, e.d.
Toen ik bij het CNV kwam werken was het een herkenbare christelijke organisatie. De interne rituelen hingen nauw samen met de christelijk-sociale identiteit en verreweg de meeste collega's waren van christelijke huize. Bij de beleidsontwikkeling speelde religieuze opvattingen duidelijk een rol. Daarbij ging het minder niet om "gematigd" of om "minder radicaal dan de FNV" maar om de vraag hoe je

kan bijdrage aan een probleemoplossing, waarbij begrip voor de context waarbinnen je werkte van belang was.

5. Hoe vind je dat nu?

Ik kan niet over het 'nu' spreken, want het is vijf jaar geleden dat ik de deur achter mij sloot. Wel kan ik opmerken dat de christelijk-sociale identiteit steeds minder belangrijk werd. Was het overgrote deel van het ledenbestand in de jaren '60 meelevend christelijk, dat aandeel daalde mede als gevolg van de algemene secularisatie. Hofstede introduceerde het begrip 'algemeen christelijke vakcentrale' en in de loop van de tijd verschoof het accent steeds meer van 'christelijk' naar 'algemeen'. Dat merkte je ook aan de rituelen. Toen ik in dienst kwam werden de meeste vergaderingen geopend met schriftlezing en/of gebed, later werd de schriftlezing steeds meer vervangen door een 'stichtelijke' tekst en verdween het gebed steeds meer naar de achtergrond. Ook bij de selectie van nieuwe medewerkers speelde de religieuze achtergrond steeds minder een rol. Het cultuur-christendom speelde steeds meer.

6. Toen je voor het CNV werkte, wat vond je van de christelijke identiteit van het CNV

Zie mijn antwoord op vraag 5

7. Hoe vind je dat nu? Signaleer je veranderingen? Zo ja, wat.

Zoals gezegd heeft de christelijk-sociale identiteit een verandering ondergaan en kreeg een steeds seculierder karakter. De algemene gedachte was dat die identiteit nieuwe (jonge) leden steeds minder zou aanspreken.

8. Hoe ervaren (toen en/of nu) de medewerkers van de CNV organisatie de identiteit van het CNV, als christelijk?

Het is altijd erg lastig om precies te verwoorden hoe je een identiteit ervaart. Weten vissen dat zij in het water zwemmen? Voor mij is het christelijk-sociaal karakter van het CNV essentieel, al was het maar omdat zonder die eigenheid het CNV geen bestaansrecht heeft. De christelijk-sociale identiteit van het CNV schuilt m.i. in de basis gedachte dat de samenleving een samenhangend geheel moet vormen, waarbij de persoonlijke verantwoordelijkheid en de collectieve verantwoordelijkheid met elkaar in balans zijn. De overheid speelt in de sociaal-economische ontwikkeling een belangrijke rol en moet daarbij ruimte geven en ruimte laten aan de verantwoordelijk van burgers en hun organisaties.

9. Hoe ervaren (toen en/of nu) de leden van het CNV de identiteit van het CNV, als christelijk?

Voor de oprichters van het CNV in de eerste decennia van de vorige eeuw speelde de identiteit een hoofdrol – Het CNV aanvaardt de christelijke beginselen en verwerpt mitsdien de klassenstrijd, staat in de eerste statuten. Maar met de ontzuiling, die in de jaren zestig vorm krijgt, wordt ook de betekenis van de identiteit minder van belang. Uit een groot onderzoek onder de leden eind jaren '60 blijkt dat het CNV eerder een organisatie is geworden en veel minder een beweging van bewogen mensen. De overgrote meerderheid van de leden heeft geen bezwaar tegen intensieve samenwerking met NVV en NKV. Het 'christelijke' als organisatiemotief wordt steeds minder belangrijk.

10. Hoe wordt nu uitdrukking gegeven aan de christelijke identiteit van het CNV, A. in het

maatschappelijk middenveld, de polder. B. naar de leden

Deze vraag kan ik niet goed beantwoorden, want daarvoor ken ik het 'nu' van het CNV onvoldoende.

11. Het CNV heeft een hele lange ontwikkeling meegemaakt. Welke belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen spelen nu een rol voor het CNV. Gaat dat invloed hebben op de identiteit van het CNV?

De oprichting van vakbonden aan het eind van de 19^e en het begin van de 20^e eeuw was duidelijk een maatschappelijke reactie op de toen dominante sociaal-economische problemen. Kuyper en vele anderen sprake over de 'sociale kwestie' die een dominant sociaal-economisch karakter had. Die sociale kwestie werd in de eerste zestig jaar van de 20^e eeuw in belangrijke mate opgelost, maar er kwamen nieuwe 'kwesties' naar boven. Het milieu-, stikstof en klimaatprobleem zijn nu de dominante problemen, die veel maatschappelijke aandacht vragen. Er bestaan nog zeker grote sociaal-economische problemen (flexwerk, e.d.), maar die vraagstukken krijgen aanmerkelijk minder (media) aandacht dan milieu en klimaat.

Het maatschappelijk discours is de laatste decennia verschoven van 'spreiding van macht, inkomen en kennis' naar opgeworpen problemen rond de nationale identiteit, integratie van minderheden, e.d. Dat zijn vraagstukken die niet tot de kerntaken van de vakbeweging lijken te behoren en derhalve is de rol van de vakbeweging in brede zin naar de achtergrond verdwenen. Zeker ook doordat de vakbeweging er niet in slaagt veel werknemers aan zich te binden getuige de organisatiegraad die sinds de jaren zestig structureel daalt (van meer dan 60% naar ca 15%).

Naast de dalende organisatiegraad speelt de voortgaande secularisatie een rol. Beide ontwikkelingen hebben invloed op het CNV. Een dalend ledental heeft financiële gevolgen (er moet ongeveer permanent worden bezuinigd) terwijl de arbeidsvoorwaardenvorming sinds 1981 een sterk decentraal karakter heeft gekregen. Decentrale inzet van een afnemend aantal mensen (als gevolg van de noodzakelijke bezuinigingen) beïnvloedt de organisatiekracht van de vakbeweging en dus ook die van het CNV. Een organisatie wiens 'natuurlijke' achterban steeds verder krimpt.

In de jubileumbundel van de Stichting Christelijk-Sociaal Congres, die in 2016 verscheen, heb ik betoogd dat het aannemelijk is om de vakbeweging als product van maatschappelijke ontwikkeling te beschouwen. En producten zijn onderhevig aan een levenscyclus. Wie naar de organisatiegraad van Nederlandse werknemers kijkt, ziet dat de vakbeweging zich cijfermatig in het laatste deel van die levenscyclus bevindt. Gelet op de secularisatie en het gebrek aan merkbare innovaties van het maatschappelijk product 'vakbeweging' geldt die waarneming in sterke mate voor het CNV.

12. Hoe zou je nu de visie, missionstatement, grondslag voor het CNV willen omschrijven
Als ik de grondslag van het CNV zou moeten formuleren dan kies ik zonder voorbehoud voor de grondslag, die in de statuten van 1909 werd geformuleerd: Het CNV aanvaardt de christelijke beginselen en verwerpt mitsdien de klassenstrijd.

Het formuleren van een visie en een missionstatement moeten daarop worden gebaseerd, maar ik vraag mij wel af of het christelijk-sociaal denken in onze huidige samenleving, waarin rassenwaan en fascisme elementen in het debat zijn geworden, nog aanspreekt. De vraag stellen is de vraag beantwoorden. Helaas!

13. Wat vind je van de volgende zin:

Het CNV is nog steeds een herkenbare speler in het maatschappelijk middenveld (SER, cao's, in de polder). Ondanks alle veranderingen (maatschappelijk, cultureel, politiek) zet het CNV als CHRISTELIJK nationaal vakverbond nog steeds eigen accenten vanuit de eigen identiteit.

Graag je commentaar, toelichting, kritiek, etc

In aanvulling op wat ik hierboven heb opgemerkt nog het volgende over de zin: Het CNV is soms nog een herkenbare speler met name omdat aandacht wordt gevraagd voor 'zachte' onderwerpen zoals pesten op het werk, de gezondheid van werknemers, e.d. Het is denkbaar dat deze aandacht voortkomt uit de christelijke achtergrond van het CNV, maar – zoals gezegd – het 'christelijke' karakter van het CNV raakt steeds verder op de achtergrond ook omdat het geen thema meer is om werknemers op te organiseren.

Bijlage 10 Het Christelijk Sociaal Congres heeft 45 lid organisaties

- Adelbert vereniging
- Bonaventura -katholieke lerarenvereniging
- CVHO – prot.chr. afdeling van de AOv
- CNV – vakcentrale
- CGMV – vakorganisatie
- Christian Artists Network
- CHE – Christelijke Hogeschool Ede
- Cordaid
- EO – Evangelische Omroep
- Exodus Nederland
- Gids netwerk
- Kerk en Wereld
- IBABO – Hogeschool
- Kansfonds
- Kaski kennisinstituut
- KBO -PCOB

- KRO – NCRV
- Leger des Heils
- LTO – Nederland
- Missie – Nederland (de koepel van EA en EZA)
- -Ouders van Waarde
- Passage – christelijke vrouwenvereniging
- Pax
- Philadelphia zorg
- Protestantse Theologische Universiteit
- Radboud Universiteit
- Reliëf – Chr.ver. van zorgaanbieders
- RMU – vakorganisaties
- SBI
- Sociores
- Present
- Stichting Rotterdam – PC sociaal en cultureel stimuleringsfonds
- Trouw – stichting ter bevordering van de christelijke pers
- Stichting Thomas More
- Stichting voor Christelijke filosofie
- Tilburg University
- UnieNzv
- Maatschappij van Welstand
- VUvereniging
- VNO-NCW-MKB – chr.werkgevers
- Youth for Christ
- Campus Landgoed Zonheuvel, Doorn

Bijlage 11 CSC 2019 deelnemers

DEELNEMERS CSC 2019 GEANONIMISEERD			
Deelnemers CNV International AGU/CVHC CNV Connectief Verus Stiek Den Haag Verus Perspectief GADP VNO-NCW CNV Vakcentrale Tweede Kamerlid CDA Tweede Kamerlid CDA Katholieke lerarenver. Sint Bonaventura AOb-FNV Radboud Universiteit Nieuw Netwerk Rotterdam ABNAMRO Meespierson Instituten en Charitas Perspectief, ChristenUnie jongeren Fontys FHEC Birch VNO-NCW Accolade Zorg Nederlandse Instituut van Psychologen (NIP) Stichting SBI Ecologie-Dominicus-Advies LUCDH/Nederland St. Carmel-hcm CNV Vakcentrale Bestuursadvies Verus RBO-PCOB VBSA - Bureau van Burken KrasoConsult Raad van Kerken in Nederland CNV Vakcentrale CDA Tweede Kamerfractie CNV Onderwijs Groep Valtel & Gelderland Midden Dijkstra Consult / Orlucces.nu VNO-NCW / MKB-Nederland Van Dorp B.V. CDA CNV Zorg en Welzijn	Drost Consult & Begeleiding Rijk CGMV vakorganisatie CDA Katholieke lerarenver. Sint Bonaventura AOb-FNV CNV jongeren VMCA Nederland VMSO-Katholieke Netwerk / CNV Connectief CNV Vakmensen AGU/CVHC Raad voor het Openbaar Bestuur CDA Tweede Kamerfractie De Levensboom PKN (Kerk & Wereld) Christelijke Hogeschool Ede Cardia Raad van Kerken Nederland CNV Connectief, v.z. commissie Identiteit Netwerk DAK CDA Gemeente Hendrik-Ido-Ambacht VMCA Radboud Universiteit Nijmegen Olscoedit Nederland RMU Universiteit Twente Passage Eemlandhoeve Inspiratiehuis Kansfonds CDA Basisgroep Sociale Zekerheid CSC Secretariaat Vias Verus DB van het CDA ProjectPerfect Altando Uitvaartzorg Stichting SBI DB van het CDA CDA CNV Vakcentrale Verus Switth Korfaer Architecten CDA-vrouwen bisdom s-Hertogenbosch	Friesch Dagblad CNV Vakmensen RMU BZZ en IVR CNV Radboud Universiteit Birch Consultants Evangelische Omroep Christelijke Hogeschool Ede Mediatory Instituut / SIVAM Evangelische Omroep Evangelische Omroep ABNAMRO Meespierson Instituten en Charitas Exodus Nederland Exodus AOB CNV Connectief CDA Tweede Kamerfractie Teer Verus LVGS Nonhedge Christelijke Hogeschool Ede CDA Stichting SBI Christelijke Hogeschool Ede CDA Tweede Kamerfractie Dagvoorzitter congres IND CDA Tweede Kamerfractie CNV CGMV vakorganisatie Wetenschappelijk Instituut voor het CDA Youth for Christ UnieNzv Actiumgroep Vereniging SchuldHulpMaatje Nederland Christian Artists CGMV vakorganisatie Pax Chr. Onderwijs Groep Valtel & Gelderland Midden Gelderlandse provincie Utrecht RMU Vereniging SchuldHulpMaatje Nederland Adelbert Vereniging RMU Kansfonds	Wetenschappelijk Instituut voor het CDA Het Goede Leven CNV Vakmensen CDA CDA CGMV (oud-voorzitter) Hogeschool Via Zingving & zakelijkheid AGU/CVHC Beradgroep Samenlevingsvragen Raad van Kerken Prof. dr. Leo Kanner Onderwijsgroep Evangelische Omroep CGMV Reliëf Perspectief, ChristenUnie jongeren Oud-katholieke Kerk Radboud Universiteit Trouw, Stichting ter bevordering van de Chr. Pers CNV Connectief Het Goede Leven CNV Connectief AgroFair Europe B.V./Open Universiteit ECPYouth GIDNetwerk Stichting CSC CNV Connectief Fonds Kerk en Wereld (Protestante Kerk in NL) CNV Vakcentrale Raad van Kerken Breda SREK / CDO Olypatoraat Domkerk Missie Nederland MST Mensen in beeldhouden

Bijlage 12: Johan Slok

1. Je naam en huidige functie/situatie

Johan Slok, bestuursadviseur vereniging CNV Vakmensen. Sinds 1 april 2021.

2. Wanneer en tot wanneer werkte je voor het CNV (één van de bonden of vakcentrale)

Ik ben in juni 1988 voor CNV Vakcentrale gaan werken als communicatieadviseur. Daarna ben ik overgestapt naar CNV Hout en Bouw. Daar werd ik eerst hoofd beleid en in 2005 algemeen secretaris. Na enkele fusies was ik in 2018 algemeen secretaris/penningmeester van CNV Vakmensen. In 2020 werd ik ook secretaris/penningmeester van CNV Vakcentrale.

3. Waarom ben je bij/voor het CNV gaan werken

Ik studeerde in 1987 af als historicus. Dat was een lastige tijd om werk te vinden. Ik heb toen een jaar lang freelance werk gedaan in de regionale journalistiek. Mede dankzij die ervaring werd ik in 1988 aangenomen bij CNV Vakcentrale als communicatie-adviseur. Het was geen bewuste keuze. Maar ik heb mij vanaf de eerste dag thuis gevoeld bij het CNV. De beweging, de strijd voor de rechtvaardige samenleving, het christelijk-sociaal denken, dit alles paste mij als een jas. En dat doet het nog steeds. Ik vind het nog steeds een voorrecht om voor het CNV te mogen werken.

4. Toen je voor het CNV werkte, wat vond je van de identiteit (in algemene zin) van het CNV. Je mag dit spiegelen ten aanzien van het hele maatschappelijk middenveld, FNV, e.d.

5. Hoe vind je dat nu?

6. Toen je voor het CNV werkte, wat vond je van de christelijke identiteit van het CNV

7. Hoe vind je dat nu? Signaleer je veranderingen? Zo ja, wat.

Toen ik begon bij het CNV waren er nog veel organisaties in het maatschappelijk middenveld met een christelijke of christelijk-sociale signatuur. Ook de FNV zag zichzelf nog als zodanig, zij had nog een onderdeel voor levensbeschouwing. Het christelijk-sociaal denken (naastenliefde en solidariteit omdat de mens is geschapen naar Gods beeld en verantwoordelijkheid dragen voor zowel jezelf als de naaste) was voor het CNV de basis van het bestaan en van het beleid. Er werkten bij het CNV ook veel mensen die dit gedachtengoed met de paplepel hadden meegekregen. Beleidsnotities werden geschreven op basis van de uitgangspunten van het christelijk-sociaal denken. Er werden intern ook vaak discussies over gevoerd. Er was een kaderschool waar nieuwe bestuurders werden geschoold in het christelijk-sociaal gedachtengoed. Het was het staartje van de verzuiling. Veel leden kozen vanwege hun eigen achtergrond voor het CNV. Bij de kaderleden was dit nog in sterkere mate. Vergaderingen in de regio droegen in veel regio's een christelijk karakter, herkenbaar in opening, gebed en sluiting.

Dit is tijdens mijn carrière bij het CNV veranderd. Het christelijk karakter van het CNV verschoof naar de achtergrond. Het christelijk-sociaal denken en de term christelijk werden steeds minder vaak gebruikt. Het gedachtengoed zelf bleef wel de bron van beleid. Het CNV onderscheidde zich deels door deze bron, maar ook steeds meer door de manier waarop het CNV vakbond was (meer gericht op overleg, minder op actie, bruggenbouwer, realistisch, minder schreeuwen, meer argumenten). Gaandeweg werd minder aandacht besteed aan het scholen van nieuwe bestuurders in het christelijk-sociaal gedachtengoed.

Door de ontzuiling werden steeds meer mensen lid die zich niet met name aangesproken voelden tot de koers en de wijze waarop het CNV vakbond was in plaats van door de C. Bij de kaderleden zag ik deze trend met de nodige vertraging optreden.

We constateerden bij CNV in 2014 dat het christelijk-sociaal gedachtengoed bij veel collega's niet of nauwelijks meer bekend was. We hebben toen een nieuw visieprogramma gemaakt en daarbij besloten weer meer aandacht te gaan geven aan het christelijk-sociaal gedachtengoed en aan de vraag wat dit betekent in de dagelijkse vakbondspraktijk. We doen dit sinds 2014 met het CNV College. Dit is een driedaagse opleiding plus een startdag en een terugkomdag waarin bestuurders worden meegenomen in de geschiedenis van het christelijk-sociaal denken en in de relevantie voor hedendaagse maatschappelijke thema's. De eindopdracht is het schrijven van een paper over een

actueel onderwerp waarin de verworven kennis wordt toegepast. In het college worden ook sprekers van andere organisaties (werkgevers, FNV) uitgenodigd.

Alle bestuurders die bij de bond werken, hebben als inhaalslag dit college gevolgd. Daarnaast is het ook anno 2021 verplicht voor nieuwe bestuurders. Het college is ook in verkorte vorm (een dag) aan alle andere collega's.

De ervaring leert dat bestuurders het college als heel positief ervaren en erdoor geïnspireerd raken, maar dat het lastig is om deze inspiratie vast te houden in het werk van alledag.

8. Hoe ervaren (toen en/of nu) de medewerkers van de CNV organisatie de identiteit van het CNV, als christelijk?

Het aantal collega's met een christelijke achtergrond is in de loop der jaren afgenomen. Ook het aantal kerkelijk betrokken collega's is afgenomen. Ze ervaren het CNV niet als een christelijke organisatie, omdat de puur christelijke identiteit naar de achtergrond is verdwenen. Volgens sommige collega's is de C in de naam een belemmering, omdat die nog verwijst naar 'christelijk'. Dat zou potentiële leden afstoten. Er is wel eens geopperd om van CNV 'Constructief en vernieuwend' te maken.

9. Hoe ervaren (toen en/of nu) de leden van het CNV de identiteit van het CNV, als christelijk?

Als sinds vele jaren kist een minderheid van de leden voor het CNV omdat het een christelijke organisatie is. Veel meer mensen kiezen voor het CNV vanwege de wijze waarop het CNV zaken aanpakt (meer nadruk op overleg, redelijk). Soms is het ook toeval. Dat is het CNV de eerste vakbond die hen vraagt om lid te worden. Leden zullen de identiteit van het CNV niet als christelijk ervaren.

10. Hoe wordt nu uitdrukking gegeven aan de christelijke identiteit van het CNV, A. in het maatschappelijk middenveld, de polder. B. naar de leden

Tussen A en B ziet mijns inziens geen verschil. Het CNV baseert zijn visie en beleid nog steeds op het christelijk-sociaal denken, al wordt dit niet expliciet zo benoemd. Dit uit zich als het gaat om beleid in het strijden voor een rechtvaardige samenleving waarin mensen tot hun recht komen. Daarbij staat ook anno 2021 het begrip verantwoordelijkheid centraal. In discussie over bijvoorbeeld basisinkomen en pensioen komt dit begrip terug, net als de begrippen rechtvaardigheid, naastenliefde en solidariteit.

11. Het CNV heeft een hele lange ontwikkeling meegemaakt. Welke belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen spelen nu een rol voor het CNV. Gaat dat invloed hebben op de identiteit van het CNV?

De individualisering is al sinds de jaren 70 een belangrijke maatschappelijke ontwikkeling die ook het CNV raakt. Mensen voelen zich minder aangesproken door collectieve oplossingen (de oorsprong van de vakbeweging) en vragen zich bij alle keuzes af: 'what's in it for me'. Men wordt dus minder dan vroeger uit solidariteit lid van een bond. Dat zie je terug in het ledental, ook bij het CNV. Het ledental van het CNV daalt overigens minder hard dan dat van de FNV. Dat is bijzonder, omdat het CNV ook nog te maken heeft met voortgaande ontkerkelijking, een andere maatschappelijke trend.

Het CNV heeft ook te maken met de tweedeling op de arbeidsmarkt met enerzijds een grote groep werknemers met vaste contracten en relatief goede arbeidsvoorwaarden en anderzijds een groeiende groep werknemers met flexcontracten en relatief slechtere arbeidsvoorwaarden. De huidige leden bevinden zich met name in de groep met vaste contracten voor wie veel goed is geregeld. We slagen er onvoldoende in om nieuwe groepen aan te spreken, hoewel we hiervoor wel beleid ontwikkelen, zoals op de werkvloer als in cao's en Den Haag. Terwijl het beleid nu wordt bepaald door de leden die dus al lang lid zijn en met name hun eigen belangen behartigd willen zien.

Daar komt bij de maatschappelijke trend van vergrijzing en ontgroening waar het CNV mee te maken heeft. Dat zien we terug in ons ledenbestand en dit baart zorgen voor de toekomst. Zeker omdat het aantal werkenden de afgelopen jaren is toegenomen. De vakbeweging (ook het CNV) is er onvoldoende in geslaagd om de nieuwe werkenden aan zich te verbinden.

Een laatste trend die ik wil noemen is de toenemende technologisering. De technische ontwikkeling gaat steeds sneller. Dit heeft een grote invloed op de inhoud van het werk. Voorheen waren het vooral de handberoepen die de gevolgen van de technologisering ondervonden. Tegenwoordig

worden geldt dat voor alle beroepen. Huidige functies veranderen snel of verdwijnen. Nieuwe functies ontstaan. Een baan voor het leven bestaat al lang niet meer. Om een positie te houden op de arbeidsmarkt is voortdurende om- en bijscholing onvermijdelijk. Het CNV heeft zich sinds de oprichting sterk gemaakt voor de emancipatie 'van den arbeider'. In ons huidige visieprogramma noemen we dat ontwikkeling van mensen. Het CNV wil dat mensen niet langer afhankelijk zijn van hun toevallige werkgever, maar dat zij zelf de regie nemen over hun loopbaan. Het CNV wil hen daarvoor faciliteren door budgetten voor loopbaanontwikkeling af te spreken in de cao. Ook wil het CNV als maatschappelijke partner, samen met werkgevers weer een rol spelen in van werk naar werk trajecten.

12. Hoe zou je nu de visie, missionstatement, grondslag voor het CNV willen omschrijven?
Het CNV strijdt voor een rechtvaardige samenleving waarin mensen tot een recht komen. Wij brengen vakmensen in beweging. Samen leveren we een positieve bijdrage aan een mooier, eerlijker Nederland. Met gelijke kansen voor iedereen. Samen maken we verschil in cao-onderhandelingen. Met goede afspraken over jouw werk en inkomen. We helpen je bij jouw loopbaan en zijn er voor je als het even tegenzit. Dit doen we voor jou. Voor jouw collega's. Voor iedereen. We strijden voor genoeg zekerheden. Voor eerlijke verdeling van de welvaart en voor gelijke kansen. Samen maken we het verschil.

13. Wat vind je van de volgende zin:
Het CNV is nog steeds een herkenbare speler in het maatschappelijk middenveld (SER, cao's, in de polder). Ondanks alle veranderingen (maatschappelijk, cultureel, politiek) zet het CNV als CHRISTELIJK nationaal vakverbond nog steeds eigen accenten vanuit de eigen identiteit.
Graag je commentaar, toelichting, kritiek, etc
*Ik ben het ten dele eens met de stelling. Het CNV vaart op basis van de christelijk-sociale wortels een eigen koers en weet door een herkenbare werkwijze nog steeds werkenden aan zich te binden. In de stelling staat het woord christelijk in kapitalen (CHRISTELIJK). Dat zou ik niet zo schrijven. Het CNV is van oorsprong een christelijke organisatie, maar ik zou het CNV van nu niet zo omschrijven. Wat mij betreft is de stelling:
Het CNV is nog steeds een herkenbare speler in het maatschappelijk middenveld (SER, cao's, in de polder). Ondanks alle veranderingen (maatschappelijk, cultureel, politiek) zet het CNV als christelijk-sociale organisatie nog steeds eigen accenten vanuit de eigen identiteit.*