

## OPENING ACADEMISCH JAAR 2008 – 2009

### HET GESPROKEN WOORD GELDT

Studeren in de wereld van nu voor de wereld van morgen

*Toespraak Agnes Jongerius*

Dames en heren,

Het is voor mij een bijzonder genoegen om u bij de opening van het academische jaar te mogen toespreken. Het thema dat centraal staat – de menselijke maat – had ik zelf kunnen kiezen. Het is een mooi en wezenlijk thema. Rene Smit wees al op de grote kwesties van onze tijd, de klimaatverandering, de voedselschaarste, energie, de financiële crisis. Ook als vakbond worstelen wij met de vraag: waar blijft de menselijke maat in het licht van deze enorme problemen?

Is het niet om moedeloos van te worden? Of heel passief? Nee, dus. Ik in ieder geval niet. Want wat wij doen - ik en u allen hier – doet er toe. Wij bepalen toch vooral ook zelf hoe het er in Nederland aan toe gaat.

Neem het thema globalisering. In de Sociaal Economische Raad hebben we daar dit jaar een advies over uitgebracht. Met daarin één belangrijke constatering. Globalisering is niet iets wat je passief ondergaat. Wij houden wel degelijk invloed op belangrijke ontwikkelingen in de samenleving.

Denk aan de gezondheidszorg, het onderwijs, de sociale zekerheid. De thema's die raken aan de kwaliteit van ons leven. En het beste kwaliteitscriterium is daarbij de menselijke maat. Want daardoor ga je de juiste vragen stellen. Lost dit beleid het probleem van individuele mensen op? Draagt dit bij aan een groter welzijn bij de burger?

Kortom, de menselijke maat als toetssteen voor beleid. En ik zou graag willen dat dit voortaan ook wordt toegepast bij het beleid rond marktwerking. Uit de evaluatie blijkt dat dit soort vragen de afgelopen jaren daar niet is gesteld. In de praktijk leidt marktwerking in de zorg – of het onderwijs – ertoe dat de goede medische professionals het private deel opzoeken, omdat daar meer te verdienen valt.

Met als gevolg dat het publieke deel met de vacatures en gaten in de zorgverlening blijft zitten. Als dat zo is, wat moet dan het oordeel zijn over dat beleid vanuit het perspectief van de patiënt en werknemer?



Ik wil mijn presentatie toespitsen op de menselijke maat, maar dan in arbeidsorganisaties. We weten allemaal hoezeer globalisering het economische leven beïnvloedt. Dat is een gegeven.

Maar hoe we onze arbeidsorganisaties inrichten, daar hebben we juist wel weer zelf invloed op. Nou, hoe staat het eigenlijk met de arbeidsorganisaties van nu? En met de menselijke maat daarin?

Niet goed, moet ik u zeggen. U weet het wellicht niet, maar de snelst groeiende groep FNV leden zijn de zelfstandigen zonder personeel. En een belangrijke reden om voor zichzelf te beginnen is dat ze dan meer met hun vak, met het echte werk bezig te kunnen zijn. Dat geldt van bouwvakker tot adviseur. Al die zzp'ers vluchten weg uit de arbeidsorganisaties.

Wat voor hen staan die gelijk aan bureaucratische procedures, controlerende bazen, en veel gedoe. Ze willen tijd voor hun vak, vrijheid om te werken. Ze willen zich ontwikkelen, ze willen interessante klussen te doen.

Arbeidsorganisaties zijn blijkbaar steeds minder een plek waar je nog lekker kunt werken. Organisaties zijn beland in een permanent proces van reorganiseren. Ga maar eens na hoeveel reorganisaties u zelf heeft meegemaakt. Onder het mom van herpositioneren, aanboren van nieuwe markten, professionaliseren of van wat dan ook - wordt de vrijheid van handelen op de werkvloer steeds verder teruggedrongen.

Terwijl het topmanagement voor zichzelf steeds meer vrijheid creëert, worden werknemers bestookt met administratieve regels, controlevoorschriften, theoretische, door anderen 'smart' geformuleerde prestatienormen. En ondanks alle mooie managementspeak en hypes, kenmerkt de overheersende managementstijl zich door wantrouwen en controle.

Het gevolg: Een agent of een verpleegkundige is steeds meer tijd kwijt aan administratie - in plaats van boeven vangen of verplegen. Docenten hebben een batterij aan stelselwijzigingen over zich heen gekregen. Dat leidt allemaal af van goed onderwijs geven. Voor verzorgenden of verpleegkundigen ligt precies vast hoeveel tijd ze mogen besteden aan bepaalde handelingen. Maar waar blijft de eigen invulling van je werk? Waar is hier de menselijke maat gebleven?

Ondertussen ontstaat een managementlaag die mobiel is, snel switched van de ene instelling naar het andere bedrijf en zichzelf veel vrijheden veroorlooft. Moet ik het nog hebben over hun beloningen? Ik zeg daar alleen dit over: Daar waar de relatie zoek is tussen belonen en presteren, ontstaan perverse toestanden. Daar zitten wij dus midden in, beste mensen. Ja, daar wordt u ook niet vrolijk van.



Ik spreek hier als voorzitter van de grootste vakcentrale. En wat ik constateer is dit: Al die managers met hun topsalarissen demotiveren de mensen op de werkvloer. Er ontstaat een gevoel van vervreemding. Iedereen heeft het de laatste weken weer over de lonen. Maar waarom zou je op de werkvloer instemmen met een verantwoorde loonontwikkeling, als je ziet dat de top zich bonussen toebedeelt van tonnen, zo niet miljoenen euro's?

En bovendien zie je dat die top geen visie heeft, geen lange termijn oriëntatie voor organisatie. Het eerste wat op die manier sneuvelt is de loyaliteit en een gevoel van verbondenheid.

En dat moet weer anders, dames en heren. En dat kan ook anders. Mensen zijn sociale wezens. Ze werken in een organisatie omdat ze zich verbonden willen voelen. Omdat ze het van belang vinden iets te betekenen voor hun naaste collega's. Respect te krijgen omdat je iets goed kunt. Omdat je een fijne collega bent waar anderen wat aan hebben.

Dat is een prachtige bron van motivatie, van betrokkenheid. Organisaties moeten die betrokkenheid aanwakkeren, die motivatie de ruimte te geven. Dat kan door te sturen op basis van vertrouwen. Gebruik de kennis en ideeën en de betrokkenheid van de werkvloer. Geef de werknemers de zeggenschap over de inhoud van hun werk. Maak ze verantwoordelijk voor de inhoud van hun werk.

Mijn kernpunt is dat arbeidsorganisaties een gemeenschap zijn, van werknemers, klanten, de omgeving van het bedrijf. Dat gemeenschapsidee raakt helaas steeds verder zoek. De economie heeft zich de afgelopen decennia volgens wel hele liberale spelregels kunnen ontwikkelen. Het politieke is ook helemaal uit het economische leven verdwenen.

Ingrepen van de overheid zijn nog maar uiterst beperkt toegestaan. Daarmee is de economie ook compleet losgezongen van locaties, footlose zoals dat zo mooi heet.. Maar het politieke zorgt er juist voor dat er een link is met een locatie, een gemeenschap van mensen. Juist dit streven naar een winstoptimalisatie in de economie zonder oog voor een gemeenschap is destructief.

U kent de voorbeelden van de hedgefunds. Bedrijven worden opgesplitst, volgestouwd met leningen en weer verkocht. Ook de huidige financiële crisis is veroorzaakt door menselijk handelen van zeer goed betaalde professionals die eigenlijk geen idee hadden welk



risico ze namen, maar daar vorstelijk voor worden betaald. En ook hier dreigt dat private risico publiek te worden afgewenteld.

Begrijp me goed, Ik bepleit niet de terugkeer van de politiek in het economische leven. Hoewel dat soms wel nodig is.

Bijvoorbeeld als het gaat om topquota voor vrouwen, goede publieke voorzieningen als gratis kinderopvang en goed onderwijs. En om een goede regeling voor bescherming van klokkenluiders. Klokkenluiders zijn misschien wel het meest extreme voorbeeld van het ontbreken van de menselijke maat in arbeidsorganisaties.

U heeft misschien gezien dat ook ik betrokken ben bij de zaak Spijkers. Net als veel anderen probeer ik mijn steentje bij te dragen zodat deze man eindelijk weer iets van een normaal leven krijgt. Ik vind de zaak Spijkers een zwarte bladzijde, een hele zwarte bladzijde. Wat Spijkers had was integriteit, hij was betrokken bij zijn organisatie, maar ook bij zijn taak daarin en de wijze waarop hij aan zijn vak uitvoering moest geven.

We weten allemaal wat het hem gebracht heeft. Een goede regeling voor mensen die op deze manier tussen wal en schip dreigen te raken, is echt heel hard nodig.

Kortom, waar ik voor pleit is dat bedrijven en instellingen zichzelf weer gaan zien als een gemeenschap. Een gemeenschap van werknemers die op zijn beurt deel uitmaakt van de samenleving waarin dat bedrijf gevestigd is. Dat doe je niet door een MVO-sausje over je organisatie te gooien. Maar wel door op een goede manier de arbeid te organiseren. Organiseer op basis van vertrouwen, niet wantrouwen. Dat moet dan ook in het hart van de organisatie zitten. En het mooie is, dat is nog effectiever ook.

Een cultuur van hire and fire leidt er toe dat de werkgever en werknemer niet in elkaar investeren. Juist continuïteit en duurzaamheid zijn een noodzakelijke voorwaarde voor het opbouwen van specifieke kennis. En dat is weer nodig om tot innovatie te komen. Voila: ons Rijnlandse model van arbeidsverhoudingen.

De FNV werkt aan arbeidsverhoudingen die duurzaam zijn, zowel voor het bedrijf als voor de samenleving. De komende jaren zetten we in op scholing van werknemers, op vakmanschap, de inhoud van het werk en de zeggenschap daarover.

Een goed gekwalificeerde en mobiele beroepsbevolking is van belang, evenals betrokkenheid bij je collega's en het bedrijf waar je werkt. Deze visie op arbeidsorganisaties vertalen we naar concrete FNV voorstellen,



zoals zelfroosteren en telewerken. Zo willen we mensen meer greep geven op de omstandigheden waarbinnen ze werken. Vanuit het vertrouwen dat ze juist dan het beste uit zichzelf weten te halen en hun vakmanschap kunnen ontplooiën.

Vandaag openen we het academische jaar. Een prachtig moment van hoop en verwachting. Voor de mensen die nu - misschien voor het eerst - beginnen te studeren. Voor de docenten die dit allemaal mogelijk maken.

Ik ben me ervan bewust dat ik me hierbij richt tot een groep, die nu en straks een meer dan gemiddelde verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van onze samenleving en arbeidsorganisaties. Ik verwacht dat beide groepen - studenten en docenten - zich daar ook van bewust zijn. En ik hoop dat dit bij hen leidt tot wat ik zou willen noemen 'maatschappelijk engagement'. Waarmee ik bedoel dat ze zowel een brede visie, een brede scope ontwikkelen. Als dat ze tegelijkertijd oog blijven houden voor die menselijke maat.

Een dergelijk maatschappelijk engagement kan werken al een soort anker. Juist in een tijd van globalisering kan dat voorkomen dat we door de grote golven worden weggespoeld.

Tot slot wil ik nog graag een woordje zeggen tegen de studenten.

Ontwikkel jezelf.

Geniet ook van deze tijd

Maar blijf zelf nadenken.

Blijf bij jezelf.

Nu en later

Ga niet mee in de hype management by spreadsheet, maar draag op je eigen, integere manier bij aan je leven, je loopbaan en de samenleving.

Want dat doet er toe.

Ik dank u wel.

