100 jaar CMHF

Geachte aanwezigen, beste mensen,

De CMHF is 100 jaar geworden, zij het in de loop der jaren in wisselende benamingen, maar al die jaren met het zelfde doel, het in de koepel bieden van diensten aan de leden, de beroepsverenigingen, om collectieve belangbehartiging voor de leden van de beroepsverenigingen, zo optimaal mogelijk in te richten.

100 jaar, volgens ouderdomsdeskundigen, binnen afzienbare tijd het gemiddelde voor een mensenleven. Die 100 jaar associeer ik dezer dagen met het een hoorspel, vlak voor 1 uur op de nieuwszender NPO 1, al tot nationaal moment bestempeld, de ‘honderdjarige die uit het raam klom en verdween’ . Misschien bent u ook wel eens toevallige luisteraar. Alan Carlson, de naam van de 100 jarige, heeft een bijzonder en bewogen leven achter de rug. En in het heden staat hij, evenals de CMHF nog volop in het leven en samen met zijn kompanen, net als de CMHF met de overige centrales, is hij uiterst actief om het leven ook na 100 jaar inhoud te geven in plaats van de dagen te slijten in het rusthuis. Dat zou ook voor de CMHF niets zijn.

Bij het jubileum van een 100-jarige hoort een terugblik op zijn leven, ik neem u dan ook met grote stappen mee door het verleden van de CMHF, en wel om twee reden. Allereerst om te laten zien hoe lang het heeft geduurd alvorens in het overleg over de rechtpositie van ambtenaren enige vorm van gelijkwaardigheid tussen de overheidswerkgever en werknemers/ ambtenaren organisaties gestalte kreeg. Vervolgens om uit het verleden te kunnen leren hoe vakorganisaties aantrekkelijk kunnen worden of blijven voor de aanwas van nieuwe leden, hoog nodig om relevant te blijven in de polder. Ik sta dan nog even stil bij het heden, om daarna een blik te werpen in de toekomst van de belangenbehartiging van werknemers. En die toekomst, dames en heren, is met het teruglopend ledental van vakorganisaties en het toenemen van de gemiddelde leeftijd bij de leden, niet vanzelfsprekend en het is een uitdaging om ook op termijn een rol van betekenis te kunnen spelen in de collectieve belangenbehartiging voor werknemers, dat een belangrijk element vormt van het sociaal maatschappelijk klimaat in onze samenleving, in onze polder.

Vanaf het midden van de 19e eeuw ontstonden er verenigingen die het welzijn en behartiging van belangen met betrekking tot de arbeid en het beroep in het vaandel hadden. Een grote diversiteit naar beroep, religie, maatschappijopvatting en klasse leidde tot een grote schakering van beroepsverenigingen met relatief gering aantal leden.

Zo ontstonden er ook beroepsverenigingen voor hogere ambtenaren zoals het Broederschap van Ontvangers der Directe Belastingen, Invoerrechten en Accijnzen, de vereniging van Kadaster en Landmeetkunde, de vereniging van Electronische Ambtenaren der Telegrafie, de vereniging van IJkers en adjunct-IJkers, om maar een paar te noemen. Allen verenigingen die het beroep en het uitbouwen van kennis van het dienstvak als centraal bindmiddel hanteerden. Aangezien hogere ambtenaren de ongunstige salarisvergelijking met het bedrijfsleven het sterkst ervoeren, ontstond er aan het einde van de 19e eeuw een steeds toenemende behoefte om naast het voldoen aan de ambtelijke plicht arbeid te verrichten ook enig recht na te streven en zich te ontworstelen aan de “genade’ van de overheid als werkgever. Het zou nog enige jaren duren alvorens op 20 mei 1917 in Utrecht door 14 beroepsverenigingen van Hogere Rijksambtenaren met in totaal 1700 leden de oprichtingsvergadering van de Centrale voor Hogere Rijksambtenaren, de CHRA, werd gehouden. De CHRA stelde zich tot doel “een blijvende band te vormen tussen hogere ambtenaren in ’s Rijksdienst teneinde door onderlinge samenwerking hunner gemeenschappelijke belangen te behartigen’. In deze oprichtingsvergadering werd besloten actie te ondernemen wat betreft de benarde financiële situatie van ambtenaren, in die periode ontstond de uitspraak ‘vast traktement, vaste armoede’. De koepel had het in de beginjaren moeilijk een sterke positie in het georganiseerd overleg te veroveren en iets te doen aan het eenzijdige door de regering opgelegde dictaat over salariskortingen, pensioenverlagingen en eenzijdige rechtspositie. Pas beginjaren dertig na een taaie strijd kwam het Algemeen Rijksambtenaren Reglement (ARAR) tot stand waarbij in ieder geval aan willekeur in de verschillende rijksdiensten een einde werd gemaakt.

Strijdbaar was de centrale niet, militant optreden in materiele zaken werd eigenlijk niet behoorlijk geacht. Veel hogere ambtenaren vonden het ijveren voor meer geld beneden hun stand. In de loop der jaren is de actiebereidheid ook bij hogere ambtenaren flink gegroeid, maar wat bleef is het motto ‘Met overtuigende argumenten, goed onderbouwd, zoveel mogelijk te bereiken, ‘De Kracht van het Argument’! nog steeds het leidmotief van de huidige CMHF.

Ook na de tweede wereldoorlog kende het georganiseerd overleg een weinig bevredigend verloop. Hoewel er goede voornemens werden uitgesproken, tot realisatie van een grotere gelijkwaardigheid in het overleg, kwam het niet. De een na de andere maatregel werd eenzijdig vanuit het kabinet opgelegd. Pas in de jaren 60 leek minister Toxopeus daar verbetering in te brengen door voorstellen te formuleren die meer gelijkwaardigheid in het georganiseerd overleg zouden brengen. Inmiddels liet de CHRA de ‘R’ van rijks uit haar naam vallen, de CHA verenigde nu ook beroepsverenigingen van niet Rijks ambtenaren. In diezelfde tijd werden binnen de CHA secties ingericht, zoals Onderwijs, Defensie, Openbare Orde en Veiligheid, landbouw, de voorlopers van de huidige sectoren binnen de CMHF waarin verenigingen specifiek op de sectie gericht beleid konden ontwikkelen.

De CHA telde in die jaren inmiddels 53 verschillende beroepsverenigingen van ambtenaren binnen haar gelederen en die 33.000 leden vertegenwoordigden.

In de jaren zeventig ontstond een steeds toenemende behoefte aan het vastleggen van enige vorm van meebeslissen in het georganiseerd overleg, de eenzijdigheid begon meer en meer te knellen. Daarnaast streefde men de instelling van een arbitrageorgaan na en wilde de centrales een wettelijke mogelijkheid laten vastleggen voor een – overigens geclausuleerd – stakingsrecht. Leek voor deze wensen bij de politiek begrip te ontstaan, de beleidsvoornemens van ‘Bestek ‘81’ gaven de goede bedoelingen van de overheid als werkgever van ambtenaren een gevoelige knauw, immers al snel bleek dat er geen ruimte was voor reëel overleg, het beleid was al politiek bepaald, daar kon overleg helemaal niets meer aan veranderen. 60 jaar georganiseerd overleg had nog maar bitter weinig beïnvloeding door vakcentrales voor overheidspersoneel van arbeidsvoorwaarden beleid bij de overheid opgeleverd.

Inmiddels traden meer en meer beroepsverenigingen tot de CHA toe, onder meer uit de onderwijssector en niet uitsluitend verenigingen van hogere ambtenaren. Men realiseerde zich dat de grenzen tussen hoog en middelbare ambtenaren al moeilijk viel te trekken. De CHA wijzigde in 1979 haar naam in Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid en Onderwijs, de CMHA.

De jaren 80 gaven een koerswijziging te zien, er kwam een aanzet voor een beperkt stakingsrecht voor ambtenaren en voor het overleg behoorde te gelden dat slechts na overeenstemming tussen overheid en ambtenarenorganisaties arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren tot stand konden komen. Eenzijdige maatregelen van de overheid zouden een uitzondering moeten zijn, echter al snel bleek dat eenzijdige vaststelling toch weer meer regel bleef. Extra bezuinigingsmaatregelen op ambtenarensalarissen werden gewoon eenzijdig doorgevoerd.

De CMHA bereikte in die periode wel een reeds lang door haar gekoesterde wens, namelijk de regeling voor dienstcommissies nieuwe stijl, een eerste stap naar medezeggenschap op de werkvloer werd hiermee gezet.

Reikhalzend -het is dan 1983, nog maar relatief kort geleden - werd uitgezien naar de invoering van een behoorlijke geschillenregeling, waarmee de ambtenaren centrales in een meer gelijkwaardige positie in het overleg zouden worden gebracht. Het spanningsveld tussen de verplichtingen die de overheid enerzijds heeft als politiek gezagdrager en anderzijds als werkgever kon maar niet worden verminderd. Ook ontstond bij de centrales behoefte aan een overlegorgaan waarin enerzijds alle overheden als werkgever en anderzijds de centrales voor overheidspersoneel zouden zijn vertegenwoordigd.

De contouren voor een Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid – de ROP - werden zichtbaar in deze periode. Maar het uitblijven van een wettelijke regeling voor het stakingsrecht van ambtenaren, het uitblijven van een geschillen regeling en nieuwe bezuinigingsvoorstellen zorgden voor de grootste en langdurigste ambtenarenacties uit de geschiedenis. (Jaap van der Scheur)Het georganiseerd overleg werd toen door de CHMA als ‘één langgerekt dieptepunt’ gekarakteriseerd.

In 1984 werd de advies- en arbitrage commissie Rijksdienst - naar zijn eerste voorzitter de commissie Albeda genoemd – ingesteld. Deze commissie kreeg tot taak te adviseren of een arbitrale uitspraak te doen in geschillen die zich kunnen voordoen in het Georganiseerd Overleg tussen werkgevers en werknemers in de publieke sector. De AAC zal bij een aan haar voorgelegd geschil, als dit zich daartoe leent, proberen te bemiddelen. Deze zogenoemde sluitstukregeling is bedoeld om aan het slot van het arbeidsvoorwaardenoverleg bij de overheid een bijzondere procedure te realiseren, wanneer het overleg niet tot overeenstemming heeft geleid. Een duidelijke verlichting in de eenzijdigheid in het overleg.

Inmiddels werden nogal wat overheidsbedrijven als bijvoorbeeld PTT gesplitst en geprivatiseerd. Dat betekende dat voor de verenigingen van hoger personeel bij die bedrijven zij niet meer als ambtenaren werden aangemerkt. Voor hen ging in het vervolg het private overlegstelsel gebaseerd op het BW gelden. Toch hadden die beroepsverenigingen er de voorkeur aangegeven bij de koepel CMHA te blijven behoren, het was hen altijd goed bevallen. De naam werd in 1989 gewijzigd om de vlag de lading te laten dekken, tot op de dag van vandaag de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijfsleven en Instellingen, kortweg CMHF.

In 1990 gaat het Georganiseerd Overleg volgens een nieuw en experimenteel protocol van start. De overheid kan dan geen eenzijdige maatregelen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden uitvaardigen en voor wijzigingen is overeenstemming met de meerderheid in het Centraal georganiseerd Overleg nodig. Het streven wordt er op gericht de overheid meer als normale werkgever te laten optreden, de CMHF was toen en is nog steeds daar een warm voorstander van.

En zo glijden we vanuit het verleden het heden in. In 1993 werd het sectorenmodel ingevoerd, waarmee de decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg naar acht sectoren (Rijk, Defensie, Politie, Onderwijs en Wetenschappen, Rechterlijke Macht, Gemeenten, Provincies en Waterschappen) een feit werd.

Alleen over pensioenen en vut werd nog centraal door de Minister van Binnenlandse Zaken onderhandeld met de centrales van overheidspersoneel. Daaraan is echter ook een einde gekomen met de totstandkoming van de Wet privatisering ABP en de Wet kaderregeling vut overheidspersoneel per 1 januari 1996. Wel is nog sprake van een situatie waarin over pensioenen door de sectorwerkgevers gezamenlijk met de centrales van overheidspersoneel onderhandeld dient te worden.

Gelijktijdig met de invoering van het sectorenmodel is de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) gerevitaliseerd. In die Raad hebben de acht sectorwerkgevers en de vier centrales van overheidspersoneel zitting. Aldus kan de Raad gezien worden als een forum waarin sociale partners in de overheidssector elkaar ontmoeten. Echter de ROP is sedert de invoering nauwelijks bij elkaar geweest. Het overleg over pensioenen vond plaats in een afdeling van de ROP, de Pensioenkamer. Het afsluiten van het – overigens unieke – centraal loonruimte akkoord in 2015 met het kabinet en pas indirect met de werkgevers, was aanleiding voor een opleving van het overleg in ROP verband, voor het eerst in meer dan 15 jaar. Maar weinig vertegenwoordigers van sector werkgevers en werknemers in die vergadering aan tafel hadden elkaar in die samenstelling eerder ontmoet.

In 1996 werd na de volledige sectoralisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg in de overheidssector, de regelgeving formeel gewijzigd. Met name het overeenstemmingsvereiste werd wettelijk vastgelegd, voor instemming is een meerderheid van stemmen vereist, met dien verstande dat in ieder geval de meerderheid van de toegelaten vier centrales van overheidspersoneel met het voorstel moet hebben ingestemd. In die gevallen dat het overeenstemmingsvereiste niet geldt, als ook dat het wel geldt, kan er de behoefte ontstaan geschillen in het overleg voor te leggen aan de Advies- en Arbitragecommissie.

Echter de invoering, wijziging of van toepassing verklaring van wettelijke regelingen voor ambtenaren, die ook betrekking hebben op private werknemers, daarop is overeenkomstig de bestaande regeling in het ARAR het overeenstemmingsvereiste niet van toepassing. De interpretatie van deze regel werd recent nog aan een rechterlijke toetsing onderworpen bij de invoering van de Wet Normalisatie Rechtspositie Ambtenaren in 2016 en zoals bleek kon open en reëel overleg voorafgaand aan de invoering niet worden afgedwongen.

Echter wanneer sociale partners in de ROP zouden willen besluiten om gezamenlijk afspraken te maken over onderwerpen, die eigenlijk behoren tot het domein van het sectorale arbeidsvoorwaardenoverleg, dan kan dat alleen met de instemming van alle sectorwerkgevers.

Dit werd na jaren een slapende status weer actueel werd ten tijde van het afsluiten van het al eerder door mij aangehaalde loonruimteakkoord tussen het kabinet en een meerderheid van vakcentrales. Een aantal sectorwerkgevers, niet of pas in een laat stadium betrokken, achtten zich niet gebonden aan de overeenkomst.

Aan het begin van de nieuwe eeuw is na 80 jaar CMHF sprake van enige gelijkwaardigheid in het arbeidsvoorwaarden overleg. In het spraakgebruik wordt de term cao gehanteerd en het besef dat de ambtenaar eenzijdig is aangesteld, verdwijnt naar de achtergrond. Op sectorniveau wordt menig robbertje aan de overlegtafel, al of niet ondersteund door acties, uitgevochten. Blijft dat het politieke primaat vaak wordt gezien als hindermacht om tot in de ogen van centrales te komen tot passende arbeidsvoorwaarden, met name de door het kabinet beperkte beschikbaar gestelde financiële ruimte, het zogenoemde referentiemodel, is vaak het struikelblok.

Langzaam aan wordt echter een onderscheid in de sectoren zichtbaar tussen werkgevers in de kabinetssectoren enerzijds en overige sectorwerkgevers als Onderwijs, Gemeenten, Waterschappen, en Universiteiten en Academische ziekenhuizen anderzijds. Deze laatste hebben een grotere mate van (financiële) vrijheid in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Ook worden veel docenten en leraren niet meer als ambtenaren beschouwd en is in die sector sprake van een normalisatie van het arbeidsvoorwaarden overleg, een echte CAO. Dat is ook merkbaar in de koepel CMHF, werd in de beginjaren intensief afgestemd voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden inzet in de verschillende sectoren, de laatste jaren wordt binnen sectoren afgestemd en vindt centrale afstemming vooral plaats met betrekking tot pensioenen en wordt afgestemd over de standpuntbepaling in SER en StAr. Dat laatste via de Vakcentrale voor Professionals – voorheen MHP - , waarbij de CMHF sedert 1974 is aangesloten.

Dames en Heren,

Eerder geschetste ontwikkelingen brachten een tweetal leden van de Tweede kamer er toe een initiatief wetsvoorstel in te dienen om de rechtspositie van ambtenaren nu dan ook maar formeel te normaliseren of te wel zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met de arbeidsvoorwaarden voor private werknemers. Uitgezonderd ambtenaren bij rechterlijke macht, van politie en defensie en politieke ambtsdragers krijgen ambtenaren een tweezijdig arbeidscontract aangeboden, komen collectieve arbeidsovereenkomsten in de plaats van rechtspositieregelingen en treedt de private rechtsbescherming in de plaats van de publieke rechtsbescherming, of te wel het private ontslagrecht wordt van toepassing verklaard.

Voor de overheidscentrales uiterst relevant en mogelijk ook een onaangenaam risico, het overeenstemmingsvereiste zoals geldt in de huidige regeling verdwijnt dan ook en maakt het mogelijk dat de werkgever zelf bepaalt met wie het een arbeidsvoorwaardenovereenkomst gaat afsluiten. Een in het private arbeidsvoorwaarden domein geen onbekend fenomeen. Het is maar afwachten of de overheidswerkgever daartoe zal overgaan.

Het parlementaire behandelingstraject na enige jaren in beslag, zelfs ontstond even de hoop dat het voorstel een stille dood zou sterven. Echter vorig najaar werd de behandeling in de Eerste Kamer ter hand genomen. De centrales voelden zich buitenspel gezet in deze voor hen zeer ingrijpende wijziging van het stelsel en trachten via de rechter – tevergeefs – formeel overleg af te dwingen. Hier wreekte zich de ongelijkheid tussen de partners, de overheidswerkgever als wetgever kan zijn gang gaan zonder overleg met de werknemers vertegenwoordigers. Nu de wet is aangenomen en per 1 januari 2020 zou moeten zijn ingevoerd, is inmiddels duidelijk welke wet- en regelgeving moet worden aangepast in de komende jaren, een schrikbarende hoeveelheid. Dat zal met veel inspanning en kosten moeten worden gerealiseerd. De vraag rijst of er niet sprake is van een dure vorm van symbool politiek. Immers in de niet kabinetssectoren was eigenlijk al sprake van normalisatie en in de normale private wereld heeft het ontslagrecht zich bewogen in de richting van het publieke stelsel.

En bovendien het valt niet te verwachten dat de werkgevers in de kabinetssectoren de vrijheid krijgen het arbeidsvoorwaarden overleg zonder de inmenging en instemming van het kabinet te voeren, naar verwachting zal het kabinet de loonruimte in het zogenoemde referentiemodel blijven bepalen, zoals tot voor kort de vermaledijde nul-lijn. En de niet-kabinetssectoren, ook in meer of mindere afhankelijk van de financiële ruimte die het kabinet hen biedt, blijven – zij het indirect - gebonden. In het zijn advies ‘Buitengewoon normale sturing’ tekent Hans Borstlap op dat ‘de overheid zich in de rol van werkgever als eerste beschouwt als wetgever’. Hij beveelt aan dat bewindslieden, die ook werkgever zijn, die twee rollen scheiden’. Het is maar zeer de vraag of deze aanbeveling door het kabinet wordt overgenomen. Misschien groeit de komende jaren het besef dat de normalisatie toch niet het doel bereikt dat werd beoogd en de kosten voor aanpassing regelgeving hoog zullen uitvallen. Misschien komt men tot inkeer en wordt besloten de invoering niet door te zetten. Vrijwel zeker een utopische gedachte. En ondanks de normalisatie is een gelijk speelveld in het arbeidsvoorwaardenoverleg als in de private sector, zeker voor de kabinetssectoren, nog steeds niet bereikt. Overigens wil ik u in dit verband wijzen op een uiterst informatieve bundel ‘Normalisatie rechtspositie Ambtenaren: Hoe nu verder?’ door het CAOP uitgegeven, waarin een keur van auteurs een goed overzicht biedt van het sectoroverleg en de relatie met de normalisatie.

Terug naar de CMHF, daar zijn een aantal verenigingen opgeheven of gefuseerd doordat de specifieke beroepsgroep bij de overheid verdween. Andere beroepsverenigingen sloten zich juist aan , met name binnen het onderwijs. Het aantal aangesloten verenigingen betreft nu 43 en zij vertegenwoordigen zo’n 60.00 leden.

Echter het ledental met name in de meer algemene verenigingen neemt af en vergrijst. Opvallend is dat in de specifieke beroepsverenigingen het ledental op peil blijft of zelfs groeit.

Dames en heren

Het ledental van vakorganisaties in Nederland is aan het vergrijzen en afnemend. In 2015 1,7 miljoen leden, 200.000 minder dan in 1999. En die trend zet zich door. Het lijkt er op dat de belangenbehartiging op het gebied van arbeidsvoorwaarden alleen te weinig is om de werknemer aan te laten sluiten. Echter het blijkt dat in collectief verband aandacht besteden aan de inhoud van het werk, zoals in de typische beroepsverenigingen gebeurd, een aantrekkende werking op de beroepsbeoefenaars heeft. De vakbladen van de beroepsverenigingen gaan voor het overgrote deel over het beroep, daar willen de leden over worden geïnformeerd en over mee kunnen praten. Aan arbeidsvoorwaarden wordt in enkele pagina’s, afhankelijk van de actualiteit aandacht besteed. Kortom via de aandacht voor het beroep, de professie zijn werknemers te verleiden tot aansluiting.

Veelal worden vanuit beroepsverenigingen lobby activiteiten verricht die verband houden met het vak, de professie. Actief wordt onderling, maar ook met werkgever en politiek, mee gediscussieerd over de inhoud van het beroep. De politiebonden zijn daarvan wel het meest sprekende voorbeeld.

In gesprekken met jongeren komt naar voren dat juist ook die aandacht voor de inhoud van het vak wordt gemist in de algemene vakbonden. Maar ook de gelaagde structuur, stroperige interne besluitvormingsprocedures worden als niet aantrekkelijk aspecten genoemd. Jongeren zien graag een meer thematische aanpak van onderwerpen, meer ruimte om zelf de agenda te bepalen en minder van bovenaf opgelegd. Jongeren zouden de vakbond graag als meer faciliterend willen zien en minder dirigerend. Ook de regionale en lokale bijeenkomsten in kleine zaaltjes hebben geen aantrekkingskracht op jongeren. Evenmin spreekt de traditionele ‘wij – zij’ benadering van de werknemer – werkgever relatie, jongeren minder aan. Meer en meer wordt ook gepleit voor inbreng en betrokkenheid van niet leden.

De recente samenvoeging van de traditionele bonden tot een ongedeelde FNV lijkt een omgekeerde richting te gaan. Naar mijn mening ligt de toekomst van de vakorganisaties juist in die kleinschaligheid van de beroepsvereniging, mensen voelen zich daarin thuis. Vervolgens kunnen die beroepsverenigingen zich groeperen volgens een hun passende ideologie in koepels als de CMHF. Daar ligt de uitdaging van de vakorganisaties in Nederland en die van de CMHF in het bijzonder.

Overigens lijken de ideologische verschillen tussen vakcentrales te verbleken, onderscheid valt voor buitenstaanders niet meer gemakkelijk te maken. Een nauwere samenwerking op vakcentrale niveau zou tot grotere doeltreffendheid en doelmatigheid in belangenbehartiging op het centrale niveau kunnen leiden. Maar hoewel hier en daar wel eens wordt gefilosofeerd over een eenheids vakcentrale, vooralsnog staan praktische bezwaren die ontwikkeling nog in de weg.

Ter afsluiting

De CMHF biedt ook na 100 jaar en zeker ook nog vele jaren die volgen, voor de bij haar aangesloten verenigingen de koepel waarin zijn hun arbeidsvoorwaarden belangen kunnen afstemmen en – indien zij dat niet zelf organiseren – ondersteuning aan de sectoroverleg tafel kunnen afnemen. Verder fungeert de CMHF als centrale overleg partner in de pensioenkamer en in de nu nog bestaande en weer tot leven gebrachte ROP. En niet in de laatste plaats de inbreng namens haar leden in de stellingname van de VCP in SER en StAr, daar waar het sociaal maatschappelijk klimaat in de polder wordt bepaald. Terugkomend op die 100 jarige die uit het raam klom en verdween, een vitale man met een avontuurlijke geschiedenis en die op hoge leeftijd nog volop uitdagingen aangaat. Over die vitaliteit beschikt de 100 jarige CMHF, nu en nog vele jaren.

Dank voor uw aandacht.