

Tien Punten Plan

Bondsbestuur Abvakabo FNV

28 maart 2011

Inhoudsopgave

1. Functioneren van de werkorganisatie.....	4
2. Campagne voor kwaliteit van de publieke sector	6
3. Organising	8
4. Strategisch Beleid voor de komende jaren 'SMART' formuleren, te beginnen met het vertalen en analyseren van de besluiten van het Bondscongres 2010.....	11
5. Verhouding vereniging-werkorganisatie.....	13
6. Diversiteit.....	15
7. Vernieuwing én versterking van de vereniging.....	17
8. Voorbereiden Bondscongres 2011	19
9. Samenwerking FNV	20
10. Ledengroei en ledenbehoud	22

Inleiding

missie nieuw bestuur

Op 19 en 20 mei jl. heeft het bondscongres plaatsgevonden. Het vernieuwingsbeleid is vastgesteld en het bondsbestuur is vernieuwd. Het signaal is volstrekt helder: de (kader)leden moeten nauwer worden betrokken bij ons werk. Dat betekent dat (kader)leden optimaal en tijdig worden geïnformeerd en zo meer invloed krijgen. De wijze van communiceren verdient hierbij extra aandacht, deze zal helder en transparant moeten zijn. Tevens is duidelijk dat we de leden vaker en directer moeten horen. Het debat moet worden gestimuleerd. Het Bondsbestuur moet daarbij zichtbaarder zijn. De interne democratie moet dus beter; het leidt ook tot grotere betrokkenheid. Scholing is een belangrijk middel om de doelen van dit werkplan te realiseren en zal gericht zijn op empowerment.

Het Bondsbestuur gaat het op het congres aangenomen vernieuwingsbeleid uitvoeren. Daartoe heeft zij, met in achtneming van de MVS en staand beleid dit 10-punten-plan gemaakt. Om dit plan tot een succes te maken is een optimale samenwerking tussen vereniging en werkorganisatie een vereiste. Daarnaast behoeft een aantal werkprocessen verdere verbetering. Het Bondsbestuur is van mening dat de samenwerking alsmede de werkprocessen geoptimaliseerd moeten worden. Aan dit plan zal een begroting worden gekoppeld. Dit plan moet dan ook beschouwd worden als een nadere concretisering van het vastgestelde beleid.

1. Functioneren van de werkorganisatie

Beleidspunt 35

Wij monitoren continu de kwaliteit en verbinding tussen collectieve en individuele dienstverlening en stemmen de kwaliteit af op de wensen en behoeften van leden en potentiële leden die wij periodiek peilen.

Uitdaging

De huidige structuur van de werkorganisatie van Abvakabo FNV heeft in een aantal gevallen geleid tot een bepaalde verkokering welke belemmerend werkt ten opzichte van het aanbieden van de door de vereniging gewenste integrale dienstverlening. Een voorbeeld hiervan is de observatie dat er momenteel onvoldoende kruisbestuiving plaatsvindt tussen CBB en IBB. Ook wordt in veel gevallen onafhankelijk van elkaar gewerkt waardoor er sprake is van onvoldoende helderheid over de aard en invulling van onze core-business, en de rol hierin van de verschillende afdelingen. Bepaalde aspecten van deze verbeterpunten gelden eveneens voor de huidige organisatiecultuur.

In de wens de kwaliteit en interne afstemming van onze dienstverlening te verbeteren ligt ook besloten om kritisch te kijken naar de meerwaarde en het functioneren van bepaalde vormen van specialisatie en centralisatie in de werkorganisatie.

De binnen de werkorganisatie ingeslagen weg van planmatiger werken wordt als waardevol beschouwd, maar heeft tegelijkertijd geresulteerd in een aantal procedures die binnen de organisatie als belastend worden ervaren, en mede hierdoor niet de gewenste resultaten opleveren. In dit licht dient onder meer de BPUC-cyclus te worden herzien.

Ter bevordering van de afstemming op de daadwerkelijke behoeften van leden en potentiële leden is het van groot belang dat CBB zichtbaarder wordt op de werkvloer, en dichterbij de leden komt te staan.

Op dit moment is het aantal ingehuurde managers en werknemers, alsook het aantal door de Abvakabo FNV betrokken adviesbureaus niet in overeenstemming met onze visie op een gezonde bedrijfsvoering en legt eveneens een onevenredig groot beslag op het bedrijfsvoeringsbudget.

Als laatste bestaan er zorgen over bepaalde processen wanneer het gaat over de bereikbaarheid voor (kader)leden, administratie, financiën, logistiek/huisvesting en ICT. Ook zijn er – in het licht van een optimale afstemming van de dienstverlening – zorgen over de mogelijkheden voor aansluiting van deze processen met de werkwijze en bedrijfsvoering van andere FNV-bonden.

Oplossingsrichting

Ter verbetering van de dienstverlening dient in de werkorganisatie het segment Diensten ondersteunend te zijn aan CBB, IBB, en verenigingsontwikkeling, zodanig dat de meerwaarde van de materiedeskundigheid van de collega's van deze ondersteunende diensten tot zijn recht komt.

In dit zelfde kader dient ten aanzien van de ontwikkeling en uitvoering van strategie de sectorsturing leidend te zijn, en zal worden nagegaan welke vormen van specialisatie en centralisatie mogelijk dienen te worden herzien. Wanneer het sectoroverstijgende thema's betreft dient er sprake te zijn van adequate coördinatie tussen sectoren en afdelingen.

Om huidige gevallen van verkokering te doorbreken, alsook om een verdere verkokering te voorkomen, dient onder andere projectmatig werken beter tot zijn recht te komen.

Een van de aangewezen methoden om de zichtbaarheid van Abvakabo FNV te vergroten en de afstand tot leden te verkleinen is organiseren.¹ Hierbij zullen ter verbetering aanknopingspunten worden gezocht in de CBB-evaluatie.

In dit zelfde kader dienen, meer dan in de huidige situatie, bezoldigde bestuurders ten aanzien van het functioneren van de werkorganisatie een aanspreekpunt te vormen en verantwoordelijkheid te dragen voor de belangenbehartiging van leden en kaderleden, danwel de afhandeling hiervan. Daarnaast zal er naar mogelijkheden voor verbetering worden gezocht in de CBB-evaluatie.

Ten behoeve van kostenbesparing en ter bevordering van een klimaat van gezamenlijke verantwoordelijkheid dient de externe inhuur uitbesteding van opdrachten en projecten drastisch te worden verminderd. Hierbij dient het BB meer invloed te krijgen bij de aanstelling van sleutelfunctionarissen. Eveneens zal bij wervingsteksten voor personeel affiniteit met de vakbeweging als vereiste worden opgenomen.

De bovengenoemde processen ten aanzien van bereikbaarheid, administratie, financiën, logistiek/huisvesting en ICT dienen kritisch te worden ge-analyseerd en ge-evalueerd, en waar nodig te worden aangepast. Als randvoorwaarde hierbij geldt dat de inrichting van de werkorganisatie geen belemmering mag opwerpen ten aanzien van een intensievere samenwerking met andere FNV-bonden.

Uitwerking

Om de gewenste veranderingen succesvol te laten verlopen dienen in ieder geval het Bondsbestuur, de Directeur, het Management Team, de hoofden IBB in de regio, de OR en bezoldigde bestuurders in een adequate volgorde bij de besluitvorming rondom én uitvoering van deze operaties te worden betrokken.

Hierbij wordt ingezet op het formuleren van een aanpak voor een drastische vermindering van externe inhuur en aanbesteding uiterlijk 1 januari 2011. De analyse en evaluatie van eerder genoemde processen rondom bereikbaarheid, administratie, logistiek/huisvesting en ICT dient te hebben resulteren in een plan van aanpak gericht op concrete knelpunten. Vanaf 1 september dient een inventarisatie te worden uitgevoerd van mogelijke verbeteringen ten aanzien van de bedrijfsorganisatorische samenwerking met andere FNV-bonden.²

¹ Zie ook punt 3, 'Organiseren'.

² Zie ook punt 9, 'Samenwerking FNV'.

2. Campagne voor kwaliteit van de publieke sector

Beleidspunt 1

De Nederlandse vakbeweging, met als opinieliders de FNV en onze bond, [zou] een wenkend perspectief moeten ontwikkelen, onafhankelijk van de werkgevers en regering, om juist uit die defensieve rol te komen.

Het bondsbestuur [zal] bevorderen dat binnen de FNV dit wenkend perspectief ontwikkeld gaat worden, volledig transparant en in samenspraak met de leden.

Beleidspunt 22

We verzetten ons tegen de marktwerking in sectoren waar dit het publieke belang niet dient. Waar dat wenselijk, mogelijk en noodzakelijk is zullen we ons inzetten om marktwerking terug te draaien.

Beleidspunt 26

Wij zetten het onderwerp “kwaliteit van werk van de professional” via politieke lobby op de agenda.

Uitdaging

Onlangs is het regeer- en bijbehorende gedoogakkoord gepresenteerd van het nieuwe Kabinet Rutte-1. Dit Kabinet wil de komende vier jaar 18 miljard euro bezuinigen, waarvan een groot deel gehaald zal worden uit de publieke sector. Zo wordt er onder andere gesneden in openbaar bestuur en ambtelijke organisaties, de lonen in de publieke sector dreigen voor ten minste één jaar te worden bevroren, er wordt ingezet op verdere marktwerking in de zorg en andere sectoren, en het ambtenarenrecht dreigt eenzijdig gelijk te worden getrokken met het private arbeidsrecht.

Oplossingsrichting

In de zomer is, onder de paraplu van “Waardevol Werk”, de offensieve campagne voor een Krachtige Publieke Sector van start gegaan. Als onderdeel van deze campagne tot nu toe is bijvoorbeeld tijdens de formatie een schriftelijke oproep gedaan aan de informateur, is een Manifest voor een Krachtige Publieke Sector gepubliceerd met steunverklaringen van binnen en buiten de vakbeweging, zijn opiniestukken geschreven en gepubliceerd, zijn er expertmeetings georganiseerd, en hebben we op 29 september een succesvolle manifestatie op 't Plein in Den Haag georganiseerd. Het doel van deze langdurige campagne is het onder de aandacht brengen van hoe waardevol het werk in de publieke sector is. Uitgangspunten hierbij zijn: geen gedwongen ontslagen, geen verdere marktwerking in de zorg en ambtelijke sector, bestrijding van onnodige bureaucratie, minder externe inhuur, gelijke behandeling in arbeidsvoorwaarden tussen de publieke en de marktsector, en samenwerking tussen overheden.

Deze campagne dient verder te worden voortgezet, waarbij naast een vervolg op bovenstaande activiteiten tevens zal worden ingezet op het organiseren van debatten in de sectoren om de gevolgen van het regeerakkoord bovenwater te krijgen, het uitvoeren van onderzoeken naar regeldruk en bureaucratie, en de kosten van externe inhuur in de publieke sector.

Tevens dient samenwerking te worden gezocht met onze zusterbonden in bijvoorbeeld Frankrijk, Duitsland, en Spanje waar de publieke sector ook hard door bezuinigingen (dreigt te) worden geraakt.

Tenslotte dient er ook samenwerking te worden gezocht met andere maatschappelijke organisaties, zoals cliënten- en patiëntenverenigingen, om gezamenlijk op te trekken in het waarborgen van kwaliteit in de publieke sector.

Uitwerking

Voor een succesvol vervolg op de campagne voor een Krachtige Publieke Sector dient aansluiting te worden behouden (of indien nodig verder worden uitgebreid), en discussie te worden gevoerd met de sectoren, andere FNV-bonden (ACOP FNV), en internationale bonden.

Tevens dienen voor een succesvolle uitvoering landelijke en regionale campagneteams te worden geformeerd. Hiervoor is een nauwe samenwerking tussen de werkorganisatie en de vereniging, op alle niveaus, noodzakelijk.

3. Organising³

Beleidspunt 33

Sectoren die een grotere bijdrage kunnen leveren aan het aantal leden en aan de organisatiegraad ontvangen extra middelen en capaciteit.

Beleidspunt 41

Wij gaan nader onderzoek laten uitvoeren naar het antwoord op de vraag waarom het aantal kaderleden terugloopt en we gaan op basis van de uitkomsten via gerichte inspanningen proberen het aantal kaderleden substantieel te verhogen.

Beleidspunt 45

Wij wenden onze zichtbaarheid zodanig aan dat we het grootste effect realiseren op groei, behoud en ledentevredenheid. Onderdeel hiervan is zichtbaarheid op de werkvloer. We geven prioriteit aan zichtbaarheid, versterking en uitbreiding van de bond op de werkvloer en zullen organiseren hierin als effectief middel structureel gaan inzetten.

Beleidspunt 46

Wij gaan ons inspannen om het opinieleiderschap van de bond te versterken, met name op de vastgestelde strategische beleidsthema's.

Beleidspunt 57

Wij streven naar optimale zichtbaarheid en organisatie in het bedrijf, gedragen door actieve leden en door middel van goede vakbondsfaciliteiten en organiseren.

Uitdaging

Het is een internationale trend dat de organisatiegraad van vakbonden afneemt. Ook in de sectoren van Abvakabo FNV is dat het geval. Ook het aantal actieve kaderleden daalt, mede als gevolg van vergrijzing. Voor een deel is dit onderdeel van een trend waarbij mensen minder tijd hebben of willen besteden voor de bond. Wat hierbij echter zeker meespeelt is dat we voorheen, wanneer we leden spraken, teveel de houding hadden om de gehoorde problemen te inventariseren en mee te nemen (als zaakwaarnemer) in plaats van de problemen gezamenlijk te lijf te gaan.

Hierbij komt dat wij als vakbond ons de laatste jaren (decennia?) steeds meer hebben ontwikkeld tot 'arbeidsvoorwaardenboer' die zich slechts bezig houdt met cao's en sociale

³ Wat is organiseren? Organiseren kent feitelijk zes fases, die allen even belangrijk zijn en onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn: (1) Onderzoek doen ('mapping') waarbij zoveel mogelijk informatie wordt verkregen over de werkgever(s), de werkplek en de medewerkers, alsook de meest diepgevoelde thema's (te beginnen bij die thema's waar relatief snel resultaat op kan worden bereikt); (2) Organisatie opbouwen door intensieve één-op-één gesprekken te voeren met heel veel medewerkers (zowel leden als niet-leden), het achterhalen van informele leiders, en het formeren van een organiseren-comité bestaande uit een aantal medewerkers; (3) Opleiding waarin de informele leiders worden getraind; (4) Openbaar gaan door het organiseren-comité waarbij collega's en externe partijen (zoals maatschappelijke organisaties en/of politiek) worden benaderd; (5) Actie door aanvankelijk in te zetten op relatief kleine thema's waarop snel resultaat kan worden gerealiseerd, en waarna een opbouw kan plaatsvinden naar grootschaligere (onvriendelijkere) acties; (6) Consolideren door het evalueren van de plannen en het maken van eventuele nieuwe plannen waarbij de duurzaamheid wordt gewaarborgd door overdracht aan de betrokken bestuurders.

plannen. Hierbij zijn we tot op zekere hoogte uit het oog verloren dat ons bestaansgrond juist grotendeels lag in de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van het werk (beroepsinhoud). Dit terrein hebben we echter, ten onrechte, door de jaren heen steeds meer overgedragen aan de medezeggenschap, terwijl de omstandigheden en kwaliteit van het werk steeds belangrijker worden gevonden door werknemers. Dit hangt dan ook nauw samen met beleidspunt 46 van het congres waarin de bond wordt opgeroepen zich beter te positioneren als opinieleider ten aanzien van juist deze thema's.

Tenslotte speelt hierin mee dat we als vakbond veel trekken vertonen van de 'oude politiek'. We zijn voor leden te onzichtbaar, te veel bezig in 'achterkamertjes', en we betrekken onze (kader)leden te weinig bij de keuzes, de onderhandelingen, de dilemma's de activiteiten en de resultaten.

Slechts bij drie bonden wereldwijd (in de VS, Engeland, en Australië) is er sprake van een stijgende organisatiegraad, en juist deze bonden hebben veel geïnvesteerd in organisering. Met organisering investeer je meer geld van leden in niet-leden, om de bond sterker te maken door het activeren van leden en potentiële leden. Daar hebben de leden belang bij en daar heeft, als gevolg van ledenwinst, de bond belang bij. Het gevolg hiervan is wel dat er middelen moeten worden verschoven vanaf de traditionele serviceverlening naar een meer activerende organisatie.

Oplossingsrichting

Onlangs heeft onze bond in Utrecht een pilot met positieve resultaten ten aanzien van belangenbehartiging, zichtbaarheid, kadervorming, en ledenwinst afgerond. Organisering dient als methode een structurele pijler te worden in onze werkwijze en collectieve belangenbehartiging om op die manier een betere positie van onze leden te bewerkstelligen.

Ten eerste vergt dit een verdergaande focus, afstemming en coördinatie binnen CBB, waarin organisering volwaardig wordt opgenomen in de dagelijkse praktijk van collectieve belangenbehartiging. Dit zal dan ook betekenen dat er binnen CBB keuzes zullen moeten worden gemaakt ten aanzien van de inzet van tijd, bestuurders, en middelen. Ten tweede moeten we vanaf vandaag beginnen met de kernelementen van organisering in onze dagelijkse werkzaamheden eigen te maken. We noemen dat nadrukkelijk geen organisering, omdat alle elementen van de fases bij elkaar horen voor een maximaal resultaat. Maar dat betekent niet dat kernelementen niet nu al gebruikt kunnen worden in ons dagelijks handelen om de bond zichtbaarder en sterker te maken. Dat betekent dat we er een gewoonte van maken dat: we ons focussen op een aantal instellingen/bedrijven die gezichtsbepalend zijn voor sector, dat we onderzoek doen naar die instelling(en) voordat we aan de slag gaan, dat we naast arbeidsvoorwaarden, ook aandacht hebben voor de kwaliteit van de arbeid, eisen/inzetten op de werkvloer worden "opgehaald"; dat we informele leiders zoeken; dat we samen met (kader)leden een plan maken hoe de doelen worden gerealiseerd, dat we medewerkers (meenemen en) betrekken bij de onderhandelingen (informereren, kaderlid letterlijk meenemen, samen kiezen voor koers, dilemma's met hen bespreken etc.); dat we leden werven om de eisen te realiseren; dat we niet in achterkamertjes opereren, maar juist transparant, en de leden echt zeggenschap geven. Uiteraard zal waar nodig geïnvesteerd dienen te worden in de scholing van huidige bestuurders, en zal in het geval van vacatures voor bestuurders meer aandacht zijn voor organisers als kandidaten.

Vervolgens dient de intensieve werkwijze van organisering in meerdere sectoren in gang te worden gezet, waarbij er vanzelfsprekend ook meer organisers nodig zijn dan de vijf die nu in dienst zijn bij onze bond. Binnen anderhalf jaar zullen er voldoende organisers moeten zijn om effectief volgens deze methode te kunnen werken in drie grote, gezichtsbepalende sectoren (de sectoren Zorg en Welzijn, AMS en OMS). Hiervoor is het cruciaal dat, in de ondersteuning van deze sectoren, de gehele werkorganisatie zich de kernelementen van organisering eigen maken en, voor zover dit relevant is, toe te passen in de dagelijkse werkzaamheden. Ook

betekent dit dat in (organising)campagnes MarCom en de expertgroep vanaf het begin betrokken zijn en meedoen in die campagnes.

Tenslotte dienen we ook te investeren in ons kader. Naast bestuurders zullen ook nieuwe en bestaande kaderleden de kneepjes van de organising-methode moeten worden geleerd zodat deze werkwijze daadwerkelijk de nieuwe standaard wordt.

Uitwerking

De implementatie van de organising-methode vraagt om een cultuurverandering binnen de bond en op de werkvloer. Ervaringen uit het buitenland leren dat een dergelijke cultuuromslag spanningen zal opleveren. Deze spanningen zullen zich overigens niet persé beperken tot de eigen organisatie maar mogelijk ook van toepassing zijn ten aanzien van bijvoorbeeld werkgevers en zelfs andere bonden.

Een succesvolle implementatie vraagt dan ook om een doordachte en zorgvuldige bewaking, bescherming en facilitatie. Hiervoor dienen de organisers, onder leiding van een manager, ondergebracht te worden in een programma 'Organising'. Dit programma zal in eerste instantie direct onder de directeur vallen, naast het segment CBB. Tevens zal in de eerdergenoemde drie sectoren een projectteam worden opgezet waarin zowel organisers, bestuurders, als ook medewerkers van communicatie en de expertgroep zitting hebben.

Het programma 'Organising' zal nog in 2010 dienen te worden ingericht, waarvan een uitgewerkt plan van aanpak voor de drie genoemde sectoren, alsmede een scholingsplan in dit kader voor de diverse lagen van de werkorganisatie onderdeel uitmaakt.

4. Strategisch Beleid voor de komende jaren ‘SMART’ formuleren, te beginnen met het vertalen en analyseren van de besluiten van het Bondscongres 2010

Beleidspunten 2-27

Op het congres van 19 en 20 mei 2010 zijn er besluiten genomen over vernieuwing van het strategisch beleid. Drie hoofdthema's staan daarin centraal, te weten:

- *Arbeidsvoorwaarden, werkzekerheid en koopkracht*
- *Regie over je eigen werklevens*
- *Jouw werk in de publieke dienstverlening*

Uitdaging

De bovengenoemde beleidspunten zijn onder te verdelen in drie soorten. Een belangrijk deel van de beleidspunten moet worden vertaald in heldere **Cao-afspraken**, zoals stagevergoedingen, scholings/leerrechten, diversiteit⁴, levensfasebeleid, en beloningsbeleid. De bond dient hierbij als trendsetter. Dit vereist een heldere inzet en coördinatie binnen de bond. Voorts moeten we strategischer afwegen in welke sector we bepaalde zaken willen, of zelfs moeten forceren, waardoor het voor anderen eenvoudiger wordt ook te scoren op deze onderwerpen. En bij het bereiken van die strategische doelen moeten de sectoren elkaar (gaan) ondersteunen. Bijzondere aandacht is hierbij vereist voor de sector SW.

Het tweede soort beslispunten moet een plek krijgen in **campagnes** die als het even kan een offensief karakter hebben, zoals inkomensbeleid, kwaliteit en marktwerking. Zo zijn we onlangs van start gegaan met een campagne waarin de kwaliteit van de publieke sector centraal staat. Hierin worden onderwerpen zoals kwaliteit van het werk en marktwerking aan de orde gesteld⁵. Met de nota inkomensbeleid wordt zowel binnen de FNV, als landelijk en lokaal gelobbyd en de publieke opinie beïnvloed en zonodig wordt er actie gevoerd.

Het derde soort betreft de **inzet op Senioren**. De positie op de arbeidsmarkt, de pensioenproblematiek en de zorg zijn allen zaken die de komende jaren niet snel van de politieke agenda zullen verdwijnen. De specifieke belangen van veel van onze leden die hiermee samenhangen, zoals participatie, inkomenszekerheid, en levenskwaliteit, vereisen een serieuze en gecoördineerde inzet, met waar nodig een lange adem, en waarbij de (beïnvloeding van de) beeldvorming over ouderen van doorslaggevend belang zal zijn.

Ook internationale contacten en afspraken moeten bij ons strategisch beleid worden betrokken om te beginnen op Europees niveau en in ieder geval ook op het niveau van kaderleden.

Binnen het bondsbestuur wordt besproken welke beslispunten uit het congres op welke wijze met prioriteit worden uitgevoerd en hoe de werkorganisatie daarmee aan de gang moet.

Oplossingsrichting

Bij de eerste soort beslispunten (Cao-afspraken) moeten uiteraard de (kader)leden en de bestuurders in de sectoren worden betrokken. Het is van groot belang dat deze beslispunten (gaan) leven bij achterban en bestuurders, en dat is geen automatisme. Als het voldoende leeft (of levend is gemaakt), is de kans kleiner dat deze zaken sneuvelen bij de eindafwegingen. Tevens zal er vanuit het Dagelijks Bestuur goed moeten worden gecoördineerd op de

⁴ Zie ook punt 6, ‘Diversiteit’.

⁵ Zie ook punt 2, ‘Campagne voor een Krachtige Publieke Sector’.

belangrijkste punten. Bij de campagne moeten de relevante sectoren (inclusief WSW en uitkeringsgerechtigden), maar ook de afdelingen worden betrokken. Met betrekking tot de inzet op senioren kan in het algemeen worden gesteld dat het ook hier van belang is om kaderleden te betrekken. Eveneens is vanwege de complexiteit van de genoemde thema's een goed doordacht, structureel communicatie- en terugkoppelingsproces naar de leden toe essentieel. Verder dient aandacht voor de senioren zich te vertalen in concrete afspraken in de arbeidsvoorwaarden- en inkomensnota, aan de pensioentafels, in cao's met betrekking tot ouderenparticipatie, en waar mogelijk als aandachtspunt in campagnes. De uitgangspunten van 'fit naar de finish' zullen hierin leidend zijn.

De Cao-onderhandelingen kennen een eigen tempo en cyclus. In die periodes moeten beslispunten worden gerealiseerd. De lobby richting publieke opinie en politiek zal het komend half jaar moeten plaatsvinden. De campagne voor een Krachtige Publieke Sector dient verder uitgerold te worden in gedurende de rest van 2010 en in 2011.

Uitwerking

Het BB zal de invulling van het Strategisch Beleid nader bespreken met secretarissen van sectorbesturen en hoofden CBB, alsmede bestuurders en topkader. M.b.t. de lobby en de campagne wordt het geformeerde campagneteam, waarin alle onderdelen vertegenwoordigd zijn (afdelingen en sectoren en diensten), verder gefaciliteerd. Na vaststelling binnen het bondsbestuur welke beslispunten uit het congres prioriteit krijgen, legt het DB dit voor aan de directeur, die er voor zorgt dat de werkorganisatie hieraan prioriteit geeft. Een en ander wordt waar relevant ook op FNV en Europees niveau uitgewerkt.

5. Verhouding vereniging-werkorganisatie

Beleidspunt 40

Wij gaan de samenwerking tussen vereniging en werkorganisatie versterken om beter aan te sluiten bij de behoefte van leden die relevante vrijwilligersfuncties bekleden. [...]

Beleidspunt 52

Voor Abvakabo FNV staat het lid centraal. Wij zetten ons maximaal in om de behoeftes en opvattingen van het (potentiële) lid te kennen. Ons denken en handelen sluiten we hierop aan.

Beleidspunt 66

Wij raadplegen leden en potentiële leden waar relevant en zoveel mogelijk rechtstreeks en zullen zorgen voor een adequate terugkoppeling. [...]

Beleidspunt 69

Wij intensiveren het vrijwilligersbeleid. Door o.a. verbetering van de samenwerking tussen de vrijwilligers en de werkorganisatie. [...]

Uitdaging

De samenwerking tussen de vereniging en de werkorganisatie kan en moet beter. Zo heeft de vereniging in het verleden te weinig kans en mogelijkheid gekregen, danwel genomen, om doorslaggevende invloed uit te oefenen op de ontwikkeling en vaststelling van beleid. Hierdoor dreigt de vereniging zich dan ook onvoldoende verantwoordelijk te voelen voor dit beleid. Een ander voorbeeld is dat er voorheen onvoldoende aandacht was voor de vereniging bij de totstandkoming van sectorplannen, welke daardoor meer het karakter lijken te hebben van een ondernemingsplan voor de werkorganisatie in plaats van een sectorplan. Een laatste voorbeeld betreft de trajecten van vaststelling van het FNV beleid, waarbij besluitvorming vaak het karakter had van voldongen feiten waartegen de vereniging nog slechts 'ja' of 'nee' kon zeggen.

De oorzaken die hier (mede) aan ten grondslag liggen zijn tweërlei. Enerzijds is er de stroeve verhouding tussen vereniging en werkorganisatie, welke lijkt op twee piramides die elkaar in de top raken en waar slechts weinig of zelfs geen directe verbindingen op lagere niveaus bestaan. Dat moet veranderen. Anderzijds is de structuur inmiddels verouderd, en hierdoor zo 'getrapt' dat het kaderleden teveel tijd kost om betrokken te zijn bij de vaststelling van het beleid en de uitvoering.

Oplossingsrichting

In ieder geval dient er in de drie core-businesses CBB, IBB en Verenigingsontwikkeling continu interactie tussen verenigingsorganen en kaderleden enerzijds, en functionarissen in de werkorganisatie anderzijds plaats te vinden over 'het hoe en wat' van het vakbondswerk.

Verder dient op alle niveaus de samenwerking te worden geoptimaliseerd. Het uitgangspunt hierbij dient te zijn dat de vereniging verantwoordelijk is voor zowel het beleid als de uitvoering. Om die reden dienen de vereniging en werkorganisatie elkaar dan ook op alle niveaus te versterken. Ook wanneer het bijvoorbeeld gaat over de totstandkoming van sectorplannen.

Ook dient de positie van de bezoldigde bestuurder beter voor het voetlicht te worden gebracht. De bezoldigde bestuurder fungeert nadrukkelijk als verbindingspunt tussen vereniging en werkorganisatie, als aanspreekpunt voor leden en kaderleden. Deze rol dient voor iedereen binnen de vereniging en werkorganisatie duidelijk te zijn.

Vervolgens dient de verenigingsstructuur zelf te worden vernieuwd. Deze zal minder 'getrapt' worden, en meer gebaseerd moeten worden op het idee van een directe democratie. Hierdoor kunnen leden beter en op een laagdrempelige wijze betrokken zijn bij en invloed uitoefenen op het beleid. Hierbij hoort tegelijkertijd een toegenomen verantwoordelijkheid om betrokkenen en actieve leden tot een degelijke afweging van argumenten te laten komen, bijvoorbeeld door middel van debat.

Tenslotte zal door het bondsbestuur, in het kader van deze verbeterde betrokkenheid, oprecht en zorgvuldig invulling dienen te worden gegeven aan de opdracht van het congres om extra scherp op de financiën te letten. Hiervoor dienen de volgende zaken te worden gerealiseerd:

- De nieuwe Financiële Adviescommissie (FAC) van de Bondsraad dient geïnstalleerd te worden en de huidige FAC moet in de geest van de aanbevelingen van PWC opereren totdat het bondscongres de nieuwe FAC in statuten en huishoudelijk reglement de status heeft gegeven die PWC voorstelt.
- De begroting dient gevolgd te worden, waarbij heldere afspraken gemaakt worden over postoverschrijdingen. Eventuele overschrijdingen worden zonder voorwaarden bij de eerstvolgende bondsraad gemeld.
- Het budgetrecht van de bondsraad/ledenraad dient helder en met instemming van het bondscongres in statuten en huishoudelijk reglement vastgelegd te worden.

Deze maatregelen zullen uiteindelijk moeten leiden tot een verhoogde commitment van onze leden en betere voorwaarden creëren om mensen te activeren en hen loyale en geïnspireerde ambassadeurs van de bond op de werkvloer te laten zijn.

Uitwerking

Voor een goede interactie dienen uiteindelijk zullen alle actoren in zowel de vereniging als de werkorganisatie (in volgorde van verantwoordelijkheid) betrokken te worden.

Concreet zal een beleidsnotitie worden opgesteld met in ieder geval een knelpuntenanalyse en voorstellen voor verbetering. Deze beleidsnotitie zal vervolgens worden besproken in het BB, waarbij de voorstellen eveneens in interactie met de verschillende geledingen uit de vereniging en de werkorganisatie worden besproken. De vastgestelde voornemens zullen tenslotte via het BB, het MT, de OR, de bezoldigde bestuurders, de afdelingen en sectoren, de Bondsraad, en het Bondscongres in adequate volgorde worden uitgevoerd.

6. Diversiteit

Beleidspunt 43

Wij zetten ons in voor de verjonging van het ledenbestand door werving van potentiële leden jonger dan 45 jaar. Om ons meer te profileren onder jongeren ondersteunen wij acties en activiteiten die jongeren (nog-niet-werkenden) zelf aandragen en die raken aan onze visie.

Beleidspunt 44

Abvakabo FNV zet extra in op het werven van leden onder doelgroepen die op dit moment ondervertegenwoordigd zijn.

Beleidspunt 65

Abvakabo FNV kent diversiteitwerkgroepen met een permanent karakter die financieel en in menskracht intensief worden ondersteund. Ze adviseren gevraagd en ongevraagd. Dit betreft in eerste instantie in elk geval de huidige groepen jongeren, vrouwen, migranten en homo/lesbisch.

Uitdaging

De ambities van de bond om het ledenbestand en het kaderledenbestand meer in overeenstemming te brengen met een afspiegeling van de populatie zijn nog niet succesvol genoeg. We moeten representatiever worden en we moeten meer werk maken van verenigen en mobiliseren van minderheden. De activiteiten die moeten bijdragen aan het realiseren van die ambitie zijn met name gericht op de doelgroepen van vrouwen, jongeren, migranten en de homo/lesbische groep (potentiële) leden.

Dat ligt voor de hand wanneer het gaat om empoweren van die groepen, maar leidt niet automatisch tot meer aandacht van de vereniging en de werkorganisatie voor het oplossen van specifieke problemen waar de doelgroepen mee kampen.

Daarnaast voelt een (belangrijk) deel van de doelgroepen zich niet aangesproken door het fenomeen van apartstelling en problematisering, dat impliciet gepaard gaat met emancipatorische activiteiten.

Er is te weinig voeling en aansluiting met de (sub)cultuur van met name jongeren en migranten.

Oplossingsrichting

De activiteiten en het beleid van de bond dienen meer gericht te worden op het analyseren van de specifieke problemen van de genoemde doelgroepen. De activiteiten die op grond daarvan worden ontwikkeld dienen tegelijkertijd minder zichtbaar gerelateerd te worden aan de specifieke doelgroepen, maar ingebed in algemeen vakbondsbeleid en gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid in het bijzonder. Enkele voorbeelden van een dergelijk aanpak zijn onder andere:

- Nederlandse taallessen. Deze komen ten goede aan zowel autochtonen en migranten, maar de laatste groep zal hier in de praktijk meer baat bij hebben.
- Beperking van flexcontracten en het tegengaan van misbruik van de flexwet. Dergelijke afspraken komen iedereen ten goede, maar met name jongeren zullen hier baat bij hebben.
- Het ongedaan maken van de relatieve nadelen die part-timers in organisaties ondervinden komt in de praktijk vooral ten goede aan vrouwen.

- Verbetering van omgangsvormen op de werkvloer is goed voor iedereen, maar met name voor mensen die eerder het mikpunt van onheuse bejegening en discriminatie zijn.

De doelgroep herkent bij deze voorbeelden niet direct dat er specifiek wordt ingezet op bevoordeling van hun groep, maar wel dat er aandacht wordt besteed aan hun problematiek. Voor de aantrekkelijkheid van de bond is dit effectiever dan opzichtig doelgroepenbeleid. Ter bevordering van het inbedden van de belangen van deze doelgroepen in het algemene vakbondsbeleid en het gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid dient actief contact gezocht te worden met organisaties die deze diversiteitgroepen vertegenwoordigen. Door naar hen te luisteren en hen te betrekken bij activiteiten kan beter worden ingespeeld op de specifieke problemen welke genoemde doelgroepen ondervinden. Een grotere gerichtheid op de problematiek van mensen met een achterstand op de interne en externe arbeidsmarkt, in plaats van op de positie van de doelgroepen, moet planmatig uitgewerkt worden. Mogelijke manieren hiervoor zijn campagnes en speerpunten van gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid.

Daarnaast blijft het ontwikkelen van activiteiten om doelgroepen te empoweren, teneinde hen een actieve bijdrage te laten leveren aan hun emancipatie op de arbeidsmarkt en binnen AbvaKabo FNV, van groot belang. Succesvolle 'best-practices' van onze bond of van andere bonden op dit terrein dienen geïntroduceerd en, waar nodig, voortgezet te worden. Tegelijkertijd moeten we er ook voor zorgen dat de samenstelling van onze bondsorganen en de aard van onze activiteiten herkenbaar en divers zijn. We moeten daarom meer aandacht hebben voor het betrekken van deze doelgroepen bij het vakbondswerk en concrete initiatieven ontwikkelen om aan dit streven invulling te geven. Daarbij moeten wij er oog voor hebben dat deze doelgroepen zich veelal op een andere manier organiseren en (laten) activeren. We zullen samen met deze doelgroepen opzoek gaan naar nieuwe vormen en deze in praktijk brengen. Dat vraagt ruimte en de bereidheid om ook buiten de bestaande structuren te zoeken.

Uitwerking

Als eerste dient tijdig een planmatige uitwerking beschikbaar te zijn ten behoeve van het (concept) gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid en op tijd om in de sectorplannen opgenomen worden.

Hiervoor wordt de expertgroep gevraagd een plan voor te bereiden in overleg met Sectorbestuur Diversiteit. Vervolgens zal dit plan worden besproken met het Bondsbestuur en de directie. Het plan wordt vervolgens in samenwerking met de directie geïmplementeerd, en de verwerking in het gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid vindt plaats in samenspraak met Bondsbestuur, Bondsraad en bezoldigd bestuurders.

In het kader van bovenstaande dienen (nieuwe) sectorplannen invulling te geven of ruimte te laten voor latere invulling van concrete activiteiten op het terrein van de bevordering van diversiteit in leden- en kaderledenbestand. Tevens dienen, op aangeven van de expertgroep, aanvullende initiatieven te worden ontwikkeld om doelgroepen daadwerkelijk te betrekken als (kader)leden voor onze bond.

7. Vernieuwing én versterking van de vereniging

Beleidspunten 40, 50-95

Tijdens het congres van mei jl. zijn de uitgangspunten voor de verenigingsvernieuwing vastgesteld, te weten: het lid centraal; de organisatie is naar buiten gericht; organiseert leden in het bedrijf, lokaal en op thema; luistert naar leden en creëert betrokkenheid o.a. door directe democratie; is een deskundige en betrouwbare vrijwilligersorganisatie; heeft een kleinere ledenraad; en heeft een lichte en simpele structuur. Deze uitgangspunten zijn terug te vinden in de vele beleidspunten die hier direct of indirect betrekking op hebben, zoals het instellen van een ledenraad (i.p.v. bondsraad; bestaande uit 80 direct gekozen leden), leden indelen op woonplaats, bestuur van 15 personen en congres nieuwe stijl.

Uitdaging

Abvakabo FNV heeft een lange en bewogen geschiedenis. In 1982 zijn we in onze huidige vorm officieel opgericht, door de fusie van ABVA en KABO. In 1994 voerden we de laatste grote verandering door. Een vakbond zo groot als wij is voortdurend in beweging. Om te groeien en onze continuïteit en positie te garanderen moeten wij ons aanpassen aan de veranderende samenleving. Wij willen een krachtige bond zijn en blijven: zichtbaar, herkenbaar en geloofwaardig. Een bond die een belangrijke speler is in het maatschappelijk debat. Die collectief en individueel de belangen van de leden op een eigentijdse manier behartigt. We willen een bond zijn die modern en toegankelijk is en waarbij leden zich betrokken voelen.

Op dit terrein zijn vele verbeterpunten te onderscheiden. Enkele voorbeelden hiervan zijn dat bij onderhandelingsresultaten het min of meer gewoon is geworden de leden te laten stemmen, waarbij de LAC's zich veelal wel laten leiden door deze uitslag maar zonder dat dit stimulerend werkt voor de directe democratie binnen de vereniging. Ten aanzien van de medezeggenschap merken wij bijvoorbeeld op dat in iedere sector wel in meer of mindere mate sprake is van bepaalde kaderleden die in de OR (gaan) zitten, maar minder doen of minder herkenbaar zijn als vakbondsvertegenwoordiger. Tevens zoeken OR-en steeds vaker expertise en ondersteuning bij professionele bureaus in plaats van bij de bond.

De door het Congres genomen besluiten geven ons de oplossingsrichting om onze vereniging ten aanzien van dit soort problemen te vernieuwen én te versterken.

Oplossingsrichting

De beslissingen van het Congres in dit kader moeten op het congres in 2011 worden vastgelegd in de Statuten. Andere uitgangspunten, welke zijn vervat in algemenere beslispunten zoals lokaal vakbondswerk, branchegroepen (i.p.v. sectorstructuur), zichtbaarheid (d.m.v. organiseren en betere samenwerking met OR), intensivering vrijwilligersbeleid (vergroten kwaliteit en verbeteren samenwerking met werkorganisatie) en directere democratie (directe en beslissende ledenpeilingen), dienen nu te worden omgezet in concreet beleid en activiteiten.

De concrete beslispunten brengen zoals gezegd statutenwijzigingen met zich mee (zie congres in 2011). De algemenere beslispunten moeten worden omgezet in beleid en

activiteiten.⁶ Hiertoe dienen de onderwerpen branchegroepen, directere democratie, betere samenwerking met OR, en lokaal vakbondswerk verder te worden uitgewerkt.

Uitwerking

Branchegroepen: wij vragen de sectorbesturen en de LAC's de komende maanden ideeën te ontwikkelen voor de organisatie van de branchegroepen, zodat er direct na het congres in 2011 kan worden gestart. Een lossere structuur gecombineerd met meer directe vormen van democratie zou tot meer betrokkenheid van de achterban moeten leiden.

Directere democratie: We moeten de komende periode toe naar een praktijk waarbij peilingen niet meer raadgevend, maar ook beslissend zouden kunnen zijn (en dus in ieder geval streven naar een opkomst van 40%). Daarnaast moeten wij ook bij het bepalen van de inzet en tijdens onderhandelingstrajecten leden directe invloed geven. Dit moet leiden tot een grotere legitimatie en grotere betrokkenheid van leden en potentiële leden, alsook een groter draagvlak voor het eventuele resultaat. De sectorbesturen en LAC's wordt gevraagd ook dit uit te werken, zodat direct na het congres tot uitvoering kan worden overgegaan.

Betere samenwerking met OR: OR-en zijn met name bezig met organisatieveranderingen, en de kwaliteit van het werk. Hierbij staan grote belangen van onze leden op het spel; kwaliteit van het werk, beroepsinhoud en plezier in het werk houdt leden en potentiële leden vaak meer/net zo bezig als arbeidsvoorwaarden. Wij moeten in sectoren samen met OR-leden opvattingen ontwikkelen over de kwaliteit van het werk, en hen ondersteunen in hoe je met die opvattingen invloed uitoefent op reorganisaties. Deze lijn wordt met sectorbestuurders besproken en uitgewerkt in sectorplannen.

Lokaal vakbondswerk: Er zijn goede voorbeelden van afdelingen die samen met andere FNV-bonden lokale belangen behartigen t.a.v. onder andere uitkeringen, minimabeleid en WMO. Hiermee kunnen andere afdelingen op dit spoor worden gezet. Komend half jaar wordt geïnventariseerd wat er op dit vlak al gebeurt. Begin 2011 wordt hierover een conferentie georganiseerd hoe je dit het beste kunt aanpakken. Daarnaast moeten afdelingen ook betrokken worden bij campagnes. Afdelingen moeten gefaciliteerd worden om hun rol waar te kunnen maken.

Bij de uitwerking dient het Bondsbestuur, de Bondsraad, de afdelingen, de bestuurders en de sectoren allen te worden betrokken.

⁶ Organising en een betere samenwerking tussen werkorganisatie en vereniging zijn in aparte punten van dit plan ondergebracht.

8. Voorbereiden Bondscongres 2011

Beleidspunt 93

Wij roepen in het voorjaar van 2011 een bijzonder congres bijeen voor de statutenwijziging, die nodig is voor de afgesproken congresresoluties van mei 2010.

Uitdaging

Het Bondscongres heeft besloten een statutair Congres in voorjaar 2011 te organiseren n.a.v. de congresbesluiten over vernieuwing van de vereniging. Omwille van praktische bezwaren wordt inmiddels overwogen dit congres op een later moment in 2011 plaats te laten vinden.

Oplossingsrichting

We formeren werkgroepen uit de sectoren en de vereniging om zaken uit te werken en draagvlak te creëren. We organiseren informatiebijeenkomsten over de statutaire wijzigingen. Op het congres zal ruimte moeten zijn voor plenair debat over de hoofdpunten. Na het congres moet er aandacht zijn voor de implementatie en de cultuur. In de voorbereiding dienen in ieder geval de Bondsraad, het Bondsbestuur, de afdelingen en de sectoren te worden betrokken.

Uitwerking

Er dient een project congresvoorbereiding te worden ingesteld, waarin ook kaderleden worden gevraagd zitting te nemen. De volgende onderdelen maken in ieder geval onderdeel uit van het project:

- De voorstellen voor wijziging van Statuten en Huishoudelijk reglement moeten juridisch zorgvuldig worden geformuleerd.
- Nagegaan moet worden of er andere onderwerpen zoals bijvoorbeeld het Jaarverslag en de Jaarrekening 2010 aan de orde moeten komen.
- De Agenda dient in concept te worden voorbereid.
- Beslispunten dienen helder geformuleerd te worden.
- Het gebruikelijke congresvoorbereidingsschema moet op korte termijn worden gecommuniceerd, inclusief de voorgestelde datum van het congres.
- Er moet expliciet worden gewerkt aan draagvlak, in het bijzonder i.v.m. het vereiste van een tweederde meerderheid welke is benodigd voor statutenwijziging. Een werkgroep vanuit de vereniging wordt daarbij betrokken. Informatiebijeenkomsten voorafgaand aan het congres werken goed, maar het echte debat moet op het congres plaatsvinden. Congresdeelnemers moeten in staat worden gesteld een goede discussie te voeren.

9. Samenwerking FNV

Vormgeven samenwerking FNV

Abvakabo FNV heeft ingezet op samenwerking tussen FNV bonden. Het doel is om tot gezamenlijk meer leden en een hogere organisatiegraad, en dus relevantere vakbond te komen. Het FNV congres heeft dit voornemen bekrachtigd. Expliciet is uitgesproken dat de FNV-bonden verregaande samenwerking niet uit de weg gaan. Als het helpt om aantrekkelijker te worden voor potentiële leden kan de traditionele vakbondsorganisatie met autonome bonden fundamenteel wijzigen.

Uitdaging

De bonden binnen de FNV kennen vergelijkbare problemen bij de organisatorische vormgeving van hun werk, zoals oplopende kosten, teruglopend of een stabiliserend ledental. Deze problemen dreigen te resulteren in een verlies van legitimatie om als de vertegenwoordiger van werkenden en uitkeringsgerechtigden te worden erkend door werkgevers, overheid en anders-georganiseerde werknemers.

Deze ontwikkelingen gaan inmiddels gepaard met een economische crisis, waarvan het verloop weliswaar onzeker is, maar vooralsnog duidt op bedreiging van werk- en inkomenszekerheid van onze (potentiële) leden.

Recent is de besluitvorming bij de Bouwbond tot vergaande samenwerking met FNV Bondgenoten een belangrijk signaal dat de verhoudingen binnen de FNV onder spanning komen te staan.

Het bondscongres van Abvakabo FNV heeft helder besloten tot maximale samenwerking met andere FNV-bonden. Vrij vertaald betekent dit dat wij dienen te streven naar een ongedeelde FNV. Een opvatting die door Abvakabo FNV op het laatste FNV-congres ook duidelijk naar voren is gebracht.

Oplossingsrichting

Met de FNV en met de andere FNV-bonden (in eerste instantie met FNV Bondgenoten en FNV Bouw) dienen op korte termijn oriënterende besprekingen gevoerd te worden met het doel inhoud te geven aan het besluit van het congres. Uiteindelijk doel is een zodanige samenwerking tot stand te brengen, dat sprake is van een ongedeelde FNV. Het proces mag niet gaan leiden tot het verlies van veel energie. Samenwerkingsvoordelen behalen is het doel. In toenemende mate moet contact worden gezocht om daar waar mogelijk bondsraden van verschillende bonden samen op te laten trekken en kaderleden de mogelijkheid te bieden elkaar te leren kennen. Voor het slagen van het proces, is een goede chemie tussen BB-leden van bonden vereist.

Uitwerking

Op korte termijn dient overleg in dit kader plaats te vinden met het Bondsbestuur en het FNV-bestuur. Dit overleg dient dan te worden opgevolgd door gesprekken met andere FNV bonden, waarbij in het bijzonder aandacht dient te worden besteed aan FNV Bouw en FNV Bondgenoten.

Tevens zal een beleidsnotitie ontwikkeld moeten worden, welke als basis kan dienen voor besluitvorming op het bondscongres in 2011. Hierbij zal naast de reeds genoemde partijen eveneens aansluiting worden gezocht met de Bondsraad, de Directie, de bezoldigd bestuurders, de OR, de vereniging, en de werknemers van de werkorganisatie.

Op het Bondscongres van in 2011 dient vervolgens een principe-besluit genomen te worden om het bondsbestuur de ruimte geven om inhoud te geven aan de ambitie om te komen tot een ongedeelde FNV uiterlijk op het congres van de FNV in 2017.

10. Ledengroei en ledenbehoud

Beleidspunten 28-38

Tijdens het congres van 2010 zijn er maar liefst elf beleidspunten aangenomen met betrekking tot acquisitie en retentie van leden. Met als overkoepeld doel de toename van onze organisatiegraad in de publieke sector is hierbij nadrukkelijk aandacht gevraagd voor het dienstenpakket (IBB), de optimale inzet en mogelijke aanpassingen op het gebied van marketing en communicatie, de versterking van het kader, de mogelijke bijdrage van de verschillende sectoren aan ledengroei, en de diverse vormen van vakbondsbinding.

Uitdaging

Een stabilisatie van het ledenbestand lijkt bereikt te zijn en er tekent zich lichte groei af. De sectoren Sector Zorg & Welzijn leveren tot nu toe procentueel en absoluut de grootste bijdrage aan de ledengroei, mede dankzij de inspanningen van Exploratie en Marcom in het kader van “Gaan voor groei”. De ambtelijke sector blijkt te groeien in tijden van zichtbare actie, maar vormt het zorgenkind gezien de vergrijzing van het ledenbestand, de aangekondigde drastische bezuinigingen en de voortgaande verzelfstandigingen van overheidsdiensten. De openbare marktsector is ook een zorgenkind, terwijl de sectoren senioren en uitkeringsgerechtigden groeien.

We gaan het programma Gaan voor Groei vanaf 1 januari 2011 integraal binnen de sectorplannen van CBB incorporeren. Dit brengt noodzakelijke keuzes met zich mee om te bepalen hoe als gevolg daarvan de budgetten en menskracht herverdeeld moeten worden. CBB, ondersteund door exploratie en Marcom, dient in het najaar van 2010 nader invulling te geven aan die opdracht. De Power-to-campagne is waarschijnlijk de belangrijkste factor die heeft bijgedragen aan de meer succesvolle ledenwerving. Het verlagen van de drempel om lid te worden is van groot belang gezien het continueren van het lidmaatschap na de aantrekkelijke lage contributie in de eerste zes maanden.

Tegelijkertijd kan in het algemeen worden gesteld dat de ledenwervingsactiviteiten niet altijd voldoende aansluiting vinden bij het opereren binnen CBB, IBB en de verenigingsontwikkeling. De combinatie van een goede marketingstrategie gekoppeld aan organiseren en campagnes/acties voeren draagt bij aan ledengroei. Het blijkt met name een goede strategie wanneer deze inzet gepaard gaat met drempelverlaging bij aanmelding als lid.

Het belangrijkste handelsmerk, naast zekerheid, hierbij zal per definitie collectieve belangenbehartiging zijn.

Oplossingsrichting

Ledenwerving dient meer direct gerelateerd te worden aan zichtbaar en succesvol optreden van de bond. Een sterkere groei blijft noodzakelijk om de missie, visie en strategie van de bond te realiseren. Enerzijds wordt de groei bevorderd door zichtbaarder te presteren op terreinen waarvan we weten en te weten komen dat dit leden en potentiële leden bindt en boeit. Anderzijds is het verder toepassen van nieuwe manieren van ledenwerven van belang om potentiële leden over de drempel van het lidmaatschap te tillen.

Keuzes van wervingsactiviteiten zullen meer gebaseerd moeten zijn op het aansluiten bij de missie, visie en strategie, waarbij een ondersteunende marktanalyse van belang is. Ledenwerving moet ook gericht zijn op een actieve rol van de deelnemer en het vertalen van het principe “samen sta je sterk”. Potentiële leden moeten geprikkeld worden door de specifieke meerwaarde van de bond welke zich onderscheidt van andere aanbieders van

diensten op het terrein van werk en inkomen. Dat onderscheid moet liggen in het behartigen van het collectieve belang en die meerwaarde moet dan ook helder gemaakt worden.

Het aansluiten bij FNV acties met een grote exposure zal een belangrijk onderdeel van de wervingsactiviteiten moeten zijn en in de groeisectoren moet specifiek en op de sectorgerichte (ledenwervings-) activiteiten worden voortgezet. Solidariteit en strijdbaarheid dienen daarbij in beeld gebracht te worden in voor de hand liggende situaties van collectieve actie.

“Reclame moet waar zijn en de waar moet daar zijn”, oftewel pretenties moeten controleerbaar worden waargemaakt. Een marketingstrategie gebaseerd op bovenstaande waarnemingen en uitgangspunten dient daarom ontwikkeld te worden in een adequaat tempo.

Schoolvoorlichters moeten (beter) gefaciliteerd worden om onze ambities op het gebied van voorlichting in onderwijs goed tot zijn recht te laten komen. Deze voorlichting is uiteraard niet alleen gericht op groei, maar uit onderzoek blijkt wel degelijk dat het van groot belang is mensen in een vroeg stadium van hun carrière in contact met de bond te brengen. Daarom moeten er ook andere plannen ontwikkeld en uitgevoerd worden om potentiële leden aan het begin van hun loopbaan reeds aan de bond te binden.

Naast ledengroei is ledenbehoud belangrijk. Daarvoor zijn allerlei maatregelen te bedenken, om te beginnen met hernieuwde introductiebijeenkomsten om leden een actievere rol te geven binnen de vereniging tot en met het vaker houden van exit-interviews en het analyseren van gegevens om deze om te zetten in verbeterpunten.⁷

Uitwerking

Per eerstvolgende mogelijkheid dient aansluiting gevonden te worden bij FNV-brede ledenwervingscampagnes met het kenmerk van empoweren en drempelverlaging bij aanvang van het lidmaatschap.

Vanaf 1 januari 2011 dienen de kernelementen van Gaan voor Groei gerealiseerd worden in de sectorplannen van CBB.

BB en de Directie dienen uitgangspunten voor aanpassing van de marketingstrategie te bepalen met behulp van de afdeling Marcom en CBB gebaseerd op bovengenoemde overwegingen.

⁷ In andere onderdelen van dit Werkplan wordt aandacht besteed aan Organising en Campagnes als manieren om leden te vinden, te boeien en te binden (zie onder andere punt 3).