

Jaarverslag 2009

Jaarverslag 2009

Abvakabo FNV

Over de periode
1 januari tot en met 31 december 2009

Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
I. COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING	5
1. Sociaal-economische situatie	5
2. Uitdagingen voor de publieke dienstverlening.....	6
3. Solidariteit tussen generaties.....	8
4. Voor een betere toekomst: arbeidsvoorwaardenbeleid 2009.....	10
5. Sociaal en zeker van werk	14
6. Arbeidsrelaties en zeggenschap	16
7. Sectorplannen.....	17
II. INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING	18
III. GROEI EN VERNIEUWING	21
1. Exploratie.....	21
2. Programma Groei	23
IV. DIENSTEN	30
1. Vereniging.....	30
2. Overzicht van de belangrijkste bespreekpunten tijdens de bondsraad.....	33
3. Marketing & Communicatie	34
4. Ontwikkelingen interne organisatie.....	39
Bijlagen	41
<i>I. Overzicht leden bondsbestuur, directie en ondernemingsraad</i>	<i>41</i>
<i>II. Aansluitingen</i>	<i>42</i>
<i>III. Ledenontwikkeling</i>	<i>43</i>
<i>IV. Lijst van afkortingen</i>	<i>49</i>
JAARREKENING 2009	51
Bestuursverslag	53
Kengetallen.....	57
Geconsolideerde balans	58
Geconsolideerde staat van baten en lasten.....	59
Geconsolideerd kasstroomoverzicht.....	60
Grondslagen van waardering (geconsolideerd).....	61
Toelichting op de geconsolideerde balans.....	62
Toelichting op de geconsolideerde resultaat.....	64
Enkelvoudige balans	66
Enkelvoudige staat van baten en lasten.....	67
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling.....	69
Toelichting op de enkelvoudige balans.....	72
Toelichting op enkelvoudige staat van baten en lasten	79
Overige gegevens.....	86
Accountantsverklaring	87
Bijlage: Toelichting op staat van baten en lasten per activiteit.....	88

Voorwoord

De wereldwijde crisis die in 2008 begon, bereikte begin 2009 zijn dieptepunt. Gelukkig zette zich daarna, mede dankzij financiële ingrepen en stimulansen van de overheid, een voorzichtig herstel in. Door een zeker vertragings-effect was de crisis in het afgelopen jaar in de publieke sector nog niet erg voelbaar. Het voornemen van het kabinet om 35 miljard euro te bezuinigen zal echter in 2010 gestalte krijgen. Waar de klappen zullen vallen, is bij het schrijven van dit jaarverslag nog niet bekend. Onze bond zal in FNV-verband en op eigen kracht voorstellen doen en acties inzetten voor een beleid dat gebaseerd is op bescherming van kwetsbare groepen, op handhaving van sociale verworvenheden en op een duurzame economie. Voorbeelden daarvan zijn het project Duurzaam Werken dat we samen met de FNV-vakcentrale en FNV Bondgenoten zijn gestart en onze medewerking, in Europees verband, aan de 'Spring Alliance' om mens en milieu voorop te stellen.

Onze lobby zetten we voort om nadelige gevolgen te voorkomen van de herbezinning van de Wet Sociale Werkvoorziening. We hebben plannen ontwikkeld om binnen de thuiszorg en gehandicaptenzorg een jeugdwerkplan vast te stellen. In het kader van de campagne Agressie en Geweld zijn concrete afspraken met werkgevers en de overheid gemaakt om de veiligheid van kwetsbare groepen werknemers te vergroten.

Ondanks de crisis slaagden we er in om op diverse gebieden succes te boeken. De dekkingsgraad van pensioenfondsen die wij mee besturen zoals ABP en Zorg & Welzijn is zodanig toegenomen, dat besloten is gedeeltelijke indexatie te hervatten. Veel cao's zijn afgesloten met een bevredigend resultaat. Bij het najaarsoverleg zijn goede afspraken gemaakt over deeltijd-WW en scholing voor jongeren.

Onbevredigend daarentegen was de besluitvorming over de AOW. Ondanks breed protest en verzet ging het kabinet door met de plannen om de uitkeringsleeftijd te verhogen tot 67 jaar. Doordat ook de leeftijd voor de bedrijfspensioenen 'automatisch' tot 67 jaar wordt verhoogd, krijgen de werkgevers wegens de verminderde premieafdracht een aanzienlijke lastenverlichting in de schoot geworpen. Bovendien dreigt een van de eenvoudigste volksverzekeringswetten een bureaucratisch gedrocht

te worden. In 2010 zal de FNV dan ook doorgaan met het verzet tegen de AOW-plannen.

Op het gebied van de individuele belangenbehartiging (IBB) is opnieuw veel geïnvesteerd in kennis en kunde van de medewerkers om de kwaliteit van de dienstverlening verder te verbeteren. IBB werkt hard mee aan de vervanging van het verouderde ledenadministratiesysteem door een eigentijds systeem; de uitrol daarvan staat voor de deur. De afdeling Klantenservice behandelde 11 procent meer verzoeken dan vorig jaar. Bij andere afdelingen is, vooral als gevolg van een meer efficiënte werkwijze, een daling van werk ingezet. Een plan is in ontwikkeling om de daardoor vrijgekomen tijd en middelen te gebruiken op die plekken in de bond waar dat nodig is.

Sloten we 2008 nog af met een klein ledenverlies, in 2009 is de trend omgebogen: op 31 december 2009 telde onze vereniging weer meer dan 350.000 leden, 351.633 om precies te zijn. We gaan voort met onze inspanningen om door te groeien. In de eerste plaats in het kader van de Power To... – campagne, die deels ook in FNV-verband is gevoerd. In onze grootste sector, de zorg, hebben we apart een intensieve wervingscampagne opgezet. De wervingsweek in maart bracht ons veel nieuwe leden en zorgde voor vermeerdering van praktische kennis.

Diverse onderzoeken onder leden en niet-leden hebben een schat aan gegevens opgeleverd over de tevredenheid over onze dienstverlening, de aantrekkelijkheid van onze diensten en producten voor leden en potentiële leden, de wijze waarop wij nieuwe leden kunnen werven en bestaande behouden en over de merk- en communicatiestrategie van andere organisaties met een vergelijkbare dienstverlening. Gewapend met deze nieuwe kennis is gericht leden werven gemakkelijker en kunnen we zorgen dat Abvakabo FNV als 'merk' een sterkere positie inneemt. We zijn ervan overtuigd dat permanent onderzoek onder leden en potentiële leden noodzakelijk is om de bond bij de tijd te houden: 'duurzame ledenontwikkeling'. Voor het bondscongres van mei 2010 hebben we diverse voorstellen gedaan om deze benadering te verankeren.

Verskillende pilots, gericht op ledenwerving en zichtbaarheid op de werkvloer, zijn begonnen of

doorgezet, zoals organisering van verpleegkundigen en schoonmaakpersoneel bij het UMC te Utrecht.

Belangrijk is dat we ook als vereniging de koers van vernieuwing en verandering doorzetten. In 2009 is een aantal landelijke bijeenkomsten georganiseerd om met elkaar te overleggen en te debatteren over een vereniging met een cultuur en structuur die past bij de uitdagingen van deze tijd. Die bijdraagt aan ledengroei en waarin veel vrijwilligers in staat zijn goede hulp te bieden aan andere leden en collega's.

Een divers samengestelde werkgroep uit de vereniging heeft daarvoor adviezen opgesteld, op basis van een gedegen analyse. Het bondsbestuur heeft deze overgenomen en het aanstaande bondscongres overeenkomstige beslispunten voorgelegd.

Xander den Uyl
Bondssecretaris

Hoofdstuk I

Collectieve belangenbehartiging

Par. 1. Sociaaleconomische situatie

2009 is een sociaaleconomisch turbulent jaar geweest. De gevolgen van de kredietcrisis zijn pijnlijk duidelijk geworden. De overheidsbegroting is zwaar uit het lood geslagen. Banken vallen om en veel werknemers verliezen hun baan. Nederland zit in 2009 in een ongekennde recessie met een krimp van de economie van bijna 5 procent. De productie loopt in veel sectoren fors terug. Vooral de uitvoer krijgt met een daling van 15 procent rake klappen. Op aanraden van onder meer de FNV investeert de overheid in 2009 fors in de economie. Hierdoor ontwikkelt de koopkracht van consumenten die werken zich toch nog positief en stijgt deze 1,75 procent. Vooral door een verdere daling van de inflatie tot 1 procent. Toch laten de koopkrachtcijfers een enigszins geflatteerd beeld zien. Huishoudens die door de recessie hun baan verliezen gaan er in inkomen fors op achteruit. Waar de overheid veelal naar gemiddelden kijkt, blijft Abvakabo FNV oog houden voor het individu. Daarom is er in 2009 veel werk gemaakt van maatregelen die werkgelegenheid ondersteunen, vanuit de gedachte dat een verwachte werkloosheid van 615 duizend mensen in 2010 ontoelaatbaar is. Zowel in het overleg met het kabinet als aan de cao-tafels is behoud van werkgelegenheid in 2009 één van de belangrijkste punten. De macro-economische verkenningen die gepresenteerd zijn tijdens Prinsjesdag 2009 laten duidelijk zien dat de koopkracht in 2010 niet verbetert voor de meeste groepen.

Aan het eind van 2009 lijkt het dieptepunt van de recessie voorbij en in de laatste ramingen van het Centraal Plan Bureau (CPB) wordt voor 2010 al weer een groei van 1,5 procent verwacht. In de media horen we de eerste positieve berichten over consumenten- en ondernemersvertrouwen. Voor de collectieve sectoren is van positieve berichten eind 2009 nog geen sprake. De overheid heeft door het steunen van de economie fors moeten lenen en zal de komende jaren bezuinigingen doorvoeren. Eind 2009 zien we dat de overheid daarbij nadrukkelijk naar de uitgaven in de collectieve sector kijkt. Abvakabo FNV zal zich blijven inzetten voor een sterke collectieve sector met goede arbeidsvoorwaarden. De investeringen van de overheid mogen niet eenzijdig ten laste komen van de collectieve sector, maar

moeten op een solidaire manier door alle Nederlanders opgebracht worden.

Voorjaarsoverleg

Het voorjaarsoverleg 2009 vindt plaats onder turbulente omstandigheden. De effecten van de kredietcrisis komen nu in volle omvang tot uitdrukking. Bovendien besluit het kabinet de AOW-leeftijd te verhogen naar 67 jaar. Kabinet en sociale partners grijpen het najaarsoverleg aan om afspraken te maken die de werkgelegenheid ondersteunen. Door de deeltijd-WW en scholingsafspraken voor jongeren houden veel werknemers hun baan en zijn jongeren in staat door te leren. Om de werkgelegenheid verder te ondersteunen is de looneis van de FNV verlaagd van 3,5 procent naar 1,25 procent. Deze verlaging is nodig om onderhandelingsruimte te creëren voor de eerder genoemde werkgelegenheids- en scholingsafspraken. Ook spreken partijen bij het voorjaarsoverleg af dat de Sociaal-Economische Raad (SER) een alternatief mag presenteren voor de kabinetsplannen rondom de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar. Het kabinet is vervolgens bereid de besluitvorming over de eigen plannen met een half jaar uit te stellen tot 1 oktober 2009. De leden stemmen in een referendum in met de afspraken. Het alternatief voor de AOW-plannen van het kabinet heeft uiteindelijk tot niets geleid. Werkgevers zijn niet bereid constructief mee te denken. In hoofdstuk 3 gaan we hier verder op in.

Voorbereiding congres 2010

Het hele jaar staat in het teken van de voorbereiding op het congres in 2010. Op grond van externe onderzoeken maken we keuzes voor inhoudelijke thema's en specifieke (leden)groepen. De thema's zijn: arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid; regie over je eigen (werk)leven en jouw werk in de publieke dienstverlening. In juni en juli organiseert de bond regionale ledenbijeenkomsten. Daar worden de inhoudelijke thema's getoetst. In juli en augustus schrijven we het concept beleidsplan, waarbij we rekening houden met de inbreng van de leden. Er volgt een discussie met het bondsbestuur over het concept beleidsplan. Dat verschijnt in november, waarna afdelingen en sectoren tot eind december de tijd hebben om amendementen in te dienen. Vanaf de tweede helft van december schrijven we de conceptpreadviezen. Deze activiteit loopt in het eerste kwartaal van 2010 door.

Par. 2.

Uitdagingen voor de publieke dienstverlening

Marktwerving

In het verslagjaar neemt Abvakabo FNV actief deel aan het SER-advies Marktwerving. Hoewel dit SER-advies nog niet definitief klaar is, zijn de contouren al wel zichtbaar. In het begin gaat het vooral om de hobbels die bestaan bij het verdergaan met marktwerving. Gaandeweg komen juist de effecten voor werknemers in beeld. Hiervoor komt een richtsnoer met daarin ook alternatieven voor marktwerving.

Een belangrijke sector waar marktwerving voor veel ongewenste effecten zorgt, is de zorg. Abvakabo FNV heeft, in het kader van het SER-advies Marktwerving, via de FNV de effecten van de marktwerving in de thuiszorg/WMO laten onderzoeken door onderzoeksbureau Regioplan. 2009 toont aan dat gemeenten bij aanbesteding van de WMO/huishoudelijke hulp de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in de thuiszorg onder druk zet. Op meerdere plekken in het land voert Abvakabo FNV actie om de negatieve gevolgen tegen te gaan.

In 2009 is het onderwerp marktwerving in de zorg verder actief opgepakt in een aantal meningsvormende bijeenkomsten. In april organiseren we een expertmeeting over het thema 'Marktwerving in de zorg, externe investeerders en nieuwe organisatievormen zoals coöperaties'. Hieraan nemen naast bestuurders, Dagelijks Bestuur en medewerkers Expertgroep ook een zestal externe deskundigen deel. In december discussieert het team zorg (alle bestuurders zorg) over het thema marktwerving in de zorg. Tenslotte is in december een themaconferentie voor speciaal uitgenodigd kader.

Vernieuwing van de Rijksoverheid

Voor Abvakabo FNV is daadwerkelijke vernieuwing van de Rijksoverheid een belangrijk thema. Wij willen de belangen van de organisatie en de belangen van de ambtenaren zo goed mogelijk matchen. Bij de vernieuwing van de rijksoverheid denken werknemers en werkgever met elkaar na over de nieuwe organisatie. Daarom is in 2009 een gezamenlijk visietraject gestart. Eind 2009 leveren de diverse werkgroepen een 'visiebouwstenendocument' op, waarmee de werkgever en vakbonden gaan kijken of er een gezamenlijke overall-visie kan worden

vastgesteld die relevant is voor de rest van onze activiteiten.

Duurzaamheid

Dat we naar een duurzamer samenleving moeten toewerken, staat buiten kijf. Om dit concreter te maken werkt Abvakabo FNV in 2009 mee in verschillende projecten. In 2009 start het project Duurzaam Werken. In dit project werken Abvakabo FNV, FNV Bondgenoten en de FNV-Vakcentrale samen om met werknemers en werknemersvertegenwoordigingen (or's) op de werkplek energie te besparen, efficiënter om te gaan met grondstoffen en te zoeken naar andere manieren om de werkplekken in 15 pilot-organisaties te 'vergroenen/verduurzamen'. Voor het project is een aparte website gelanceerd:

www.duurzaamaanhetwerk.nl waarop elke werknemer informatie kan vinden en toevoegen om zodoende duurzame initiatieven navolging te laten vinden in andere bedrijven en instellingen.

In Europees verband werkt Abvakabo FNV mee aan de 'Spring Alliance', een alliantie van vakbonden, milieuorganisaties en sociale NGO's (www.springalliance.eu). Hiermee is een manifest opgesteld dat een advies geeft aan de Europese Commissie en het Europees Parlement om een vervolg voor de Lissabon-agenda op te stellen dat mens en milieu voorop stelt.

Op 12 december doet Abvakabo FNV mee aan het evenement 'Beat the Heat Now', waarin we samen met milieu- en ontwikkelingsorganisaties pleiten voor een fair en ambitieus klimaatakkoord op de VN-Klimaattop in Kopenhagen. Voor de vakbond is klimaatbeleid evengoed sociaaleconomisch beleid waarvoor geldt dat de sterkste schouders de zwaarste lasten moeten dragen. Daarnaast ziet de vakbond in een goed klimaatbeleid kansen om nieuwe werkgelegenheid te scheppen. Het evenement is een geslaagde combinatie van bewustwording en vermaak (www.beattheheatnow.nl).

In vervolg hierop neemt Abvakabo FNV deel aan de internationale vakbondsdelegatie tijdens de Klimaatconferentie in Kopenhagen en doen wij hiervan verslag via een weblog (www.fnvinkopenhagen.posterous.com).

Diversiteit

Dit jaar brengt de SER het advies 'Diversiteit in het Personeelsbestand' uit. Dit rapport bevat een positief advies waaruit geput kan worden ten behoeve van verdere vormgeving van diversiteitsbeleid binnen organisaties.

‘Onbekend maakt onbemind’; de activiteiten van diversiteit staan in 2009 dan ook in het teken van het zichtbaar maken en werven van actieve vrouwen, jongeren, migranten en homoseksuelen. Zo is, in samenwerking met sector Rijk en het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren, de adviescommissie Multicultureel Rijk opgericht. Deze adviescommissie richt zich op culturele diversiteit binnen de sector Rijk. Er zijn zeventien enthousiaste deelnemers geworven voor deze commissie. Twaalf personen waren nog geen lid van Abvakabo FNV en worden lid. Ook is de digitale nieuwsbrief Flitss ontwikkeld, waarin we elke maand leden van de diversiteitsgroepen uitnodigen om over een bepaald thema hun gedachten te verwoorden. Op de speciaal ontworpen Hyves-pagina kunnen leden verder praten over het thema van de Flitss. De cao-checklist krijgt een update, zodat bestuurders in één oogopslag een handig overzicht hebben van de aandachtspunten van de diversiteitsgroepen. Met de checklist is gemakkelijk na te gaan of een cao aan de belangen van de diverse doelgroepen tegemoetkomt, en is in één oogopslag te zien waar nog verbeteringen te halen zijn.

Netwerken en loopbaanbegeleiding

Om leden met elkaar in gesprek te laten gaan, zich zichtbaar te maken en om leden te empoweren, organiseren we in november een geslaagde netwerkdag voor leden en niet-leden. Het thema van de dag is: ‘Opvallend uniek, laat jij jouw stem gelden?’. Deze dag laat leden en niet-leden met elkaar in gesprek gaan. Ook worden ervaringen met elkaar uitgewisseld. Daarnaast reiken we handvatten aan, door middel van inspirerende lezingen en workshops, voor leden en niet-leden om zichzelf zichtbaar te maken binnen de bond en op de werkvloer. Hoe gebruik je jouw eigen unieke kwaliteiten zodat deze een optimaal resultaat geven? De netwerkdag vindt plaats op 21 november 2009, de dag waarop 4 regionale protest manifestaties over de verhoging van de AOW leeftijd plaatsvinden. Op de netwerkdag diversiteit is ruimte in het programma ingebouwd om aan te sluiten bij de manifestaties.

Europa

De uitkomst van de verkiezingen voor het Europese parlement van begin juni leidt er toe dat de positie van de vakbondsvriendelijke vleugel in het Parlement verzwakt. Dit gegeven vraagt extra creativiteit van ons om een sociaal Europa gelijkwaardig te laten zijn aan een Europa waar marktprincipes het leidend beginsel zijn. Gelukkig is het Verdrag van Lissabon in

werking getreden, waardoor er meer garanties zijn voor sociale rechten.

In juni 2009 vindt het vijfjaarlijkse congres van onze Europese federatie EPSU plaats. EPSU zal met kracht aandacht blijven vragen voor de belangen van de publieke sector en haar werknemers. Abvakabo FNV dient een resolutie in over het thema ‘Gaan voor groei’. EPSU treedt coördinerend op en inventariseert waar en welke bonden succes hebben met vernieuwing en groeiende ledenaantallen.

Internationale Solidariteit en mondiale samenwerking

Het bondsbestuur en de bondsraad stemmen in met een aanpassing van het internationale solidariteitsbeleid. Deze aanpassing leidt ertoe dat meer en andere projecten, die gericht zijn op vakbondsopbouw uit ons solidariteitsfonds, gefinancierd kunnen worden. Het aantal aandachtsgebieden is in overeenstemming gebracht met de landenlijst die FNV Mondiaal hanteert. Daarnaast is er nu ook meer ruimte om themagerichte projecten te financieren. Zoals: kwaliteit publieke diensten, migratie in de zorg en de toegang tot schoon water.

Ook dit jaar zijn er weer twee bijeenkomsten van de Global Alliance, het informele netwerk van bonden dat werkt aan de uitvoering van organisatie (ledengroei). Delegaties van zusterbonden uit Zweden, Finland en Japan zijn door ons ontvangen. Het Oost Europa-project voor de bonden in Moldavië, Roemenië en Bulgarije is in december afgesloten. Hiermee komt na twaalf jaar een einde aan een project voor in totaal 27 bonden in de drie landen. Het project werkt als rolmodel en is door externe beoordelaars als zeer positief gewaardeerd. De bonden hebben een duidelijkere en sterkere positie in het sociaal overleg zowel op landelijk als op lokaal niveau. Ze zijn intern sterker geworden en hebben nu meer vrouwen in leidinggevende posities. Momenteel werken we aan een project dat alleen nog gericht is op de bonden in Moldavië (het armste land van Europa).

Internationaal

In het kader van het project Vakbond en Global Water Operators Partnership presenteert Abvakabo FNV zich tijdens het Wereld Water Forum in Istanbul in maart 2009. Het project focust zich op samenwerking met de vakbonden in Roemenië en Suriname als beginpunt van het versterken van capaciteiten van werknemers in de watersector, dat

volgens ons de basis is voor het verbeteren van de publieke watervoorziening.

Midden Oosten

In Rotterdam is dit jaar op initiatief van onze Palestinawerkgroep een succesvolle FNV Midden Oosten conferentie georganiseerd. Ruim tachtig aanwezigen informeren we over onze activiteiten en we gaan in discussie met vertegenwoordigers uit de regio. Voorstellen worden uitgewerkt om meer inhoud te geven aan de solidariteit met onze Palestijnse collega's.

Zimbabwe

De coalitie regering van ZANU-PF en zijn tegenstander het MDC maakt weliswaar een einde aan de torenhoge inflatie, maar op het gebied van de mensen en vakbondsrechten verandert er helaas weinig ten goede. De bonden worden belemmerd in hun vakbondsactiviteiten. Financieel zitten zij aan de grond en blijven overeind met steun van Westerse donoren, om in ieder geval de huur en vaste laten te betalen. Begin november brengen twee collega's een werkbezoek om de feitelijke situatie te beoordelen en het scholingsproject dat uit het O&O fonds Rijk gefinancierd is te evalueren.

Par. 3.

Solidariteit tussen generaties

Medezeggenschap gepensioneerden en intern toezicht

In reactie op de evaluaties van de SER naar medezeggenschap en het bestuur bij pensioenfondsen geeft minister Donner op 4 december in een brief aan de Tweede Kamer aan een steviger intern toezicht te willen op het bestuur van de pensioenfondsen. Op die manier denkt hij dat de mogelijk grote risico's voor deelnemers en gepensioneerden beter beoordeeld kunnen worden. Verder wil minister Donner de bureaucratie terugdringen door de overlap in sommige taken te verminderen.

FVP regeling eindigt per 1 januari 2011

De Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP) besluit in 2009 om de instroom in de FVP-bijdrageregeling met één jaar te verlengen tot 1 januari 2011. Dit betekent dat de pensioenregeling van werknemers van 40 jaar en ouder, die voor 1 januari 2011 onvrijwillig werkloos worden, onder voorwaarden kan worden voortgezet. Mogelijk krijgt de Stichting FVP, door de recente

economische ontwikkelingen, te maken met een tekort van het vermogen. In dat geval kan de stichting de betaling van de FVP-bijdrage voor werklozen, die per 1 januari 2010 gebruik gaan maken van de regeling, opschorten tot 2013. Als de problemen daarna aanhouden, kan de bijdrage desnoods gekort worden.

Pensioenfondsen en kredietcrisis

Eind 2008 is als gevolg van de kredietcrisis de dekkingsgraad onder de wettelijke grens van 105 procent gezakt. Bij de grotere fondsen varieert de dekkingsgraad begin 2009 tussen de 85 en 100 procent. De situatie is verslechterd door de forse daling van zowel de (reken)rente als van de waarde van de vermogens. Hierdoor zijn de buffers van de meeste fondsen verdwenen. Niet indexeren is een van de maatregelen die de pensioenfondsen nemen. Daarnaast heeft een aantal fondsen premieverhogingen aangekondigd en doorgevoerd. Hoewel de betaling van de pensioenen de komende jaren niet in gevaar is, moeten de reserves weer op peil worden gebracht. De fondsen informeren de DNB voor 1 april 2009 over hoe zij dit middels een herstelplan aanpakken. Abvakabo FNV zit in het bestuur van verschillende pensioenfondsen. Abvakabo FNV beslist mee over de inhoud van het herstelplan. Voor de herstelplannen gelden de volgende uitgangspunten.

- a. geen verlaging van pensioenrechten;
- b. geen verslechtering van de pensioenregeling;
- c. geen langjarige indexatiestop;
- d. premieverhoging waar nodig en mogelijk;
- e. evenwichtige verdeling van lasten;
- f. doorlichten van de beleggingsportefeuille.

Minister Donner meldt op 20 februari 2009 de Tweede Kamer op welke manier hij samen met toezichthouder DNB de problemen in de pensioensector wil aanpakken. Belangrijkste maatregel die Donner aankondigt, is het verlengen van de hersteltermijn voor fondsen met een dekkingstekort, en wel van drie naar vijf jaar. Abvakabo FNV vindt een verlenging van de hersteltermijn voor pensioenfondsen op zich een goed besluit, maar wijst erop dat de nadere uitwerking kan leiden tot twee grote problemen. Wij achten het vasthouden aan harde termijnen te rigide, omdat dit bij fondsen die goed op weg zijn naar herstel maar onderweg daar naar toe een termijn overschrijden, zich gedwongen zien om in te grijpen in de bestaande pensioenregelingen. Abvakabo FNV

vindt dit de allerlaatste maatregel die alleen in aanmerking komt als alle andere opties zijn uitgeput. Onder druk van de FNV doet minister Donner water bij de wijn. Hij versoepelt de regels voor de herstelplannen. De versoepeling is onderdeel van het met sociale partners overeengekomen voorjaarsakkoord van 24 maart 2009. Pensioenfondsen hoeven tot 1 april 2012 in beginsel de pensioenen niet te verlagen.

Alle pensioenen waaraan Abvakabo FNV bestuurlijk deelneemt, hebben opdracht een herstelplan in te dienen. De vastgestelde uitgangspunten a. t/m f. zijn daarbij de uitgangspunten. De te kiezen oplossingen in de herstelplannen tonen aan dat de meeste pensioenfondsen kiezen voor achterwege laten van de indexatie bij een dekkingstekort en hanteren daarnaast een staffel voor het gedeeltelijk dan wel geheel indexeren.

Deze werkwijze levert, mede door herstel van de aandelenbeurzen en de stijging van de rente, een positief resultaat op, zoals te zien in het onderstaande overzicht:

- Pensioenfonds Zorg en Welzijn: dekkinggraad eind 2008: 92 procent; dekkinggraad eind 2009: 106 procent.
- Pensioenfonds ABP: eind 2008: 90 procent; eind 2009: 105 procent.
- Pensioenfonds KPN: eind 2008: 93,1 procent; eind 2009: 103,7 procent.
- Pensioenfonds TNT: dekkinggraag gedurende het jaar opgelopen naar 109 procent eind 2009.
- Pensioenfonds openbare bibliotheken: eind 2008: 103,6 procent; eind 2009: 116 procent.
- Pensioenfonds Werk Re-integratie (PWRI): eind 2008: 90,3 procent; eind 2009: 102,2 procent.
- Stichting Federatief Pensioenfonds: eind 2008: 92 procent; eind 2009: 103 procent.

Voorlichtingsbijeenkomsten pensioenen vanaf 11 mei 2009

Van 11 mei t/m 17 juni 2009 organiseert Abvakabo FNV voor leden en niet-leden, samen met de pensioenfondsen ABP en Zorg en Welzijn (PfZW), tien bijeenkomsten over pensioenen. Het doel daarvan is uit te leggen wat de gevolgen van de financiële crisis zijn voor de positie van de pensioenfondsen en welk beleid de bond voorstaat om pensioenen veilig te stellen. Tijdens de bijeenkomsten bestaat de mogelijkheid om vragen over het pensioen voor te leggen aan financiële

experts van Abvakabo FNV en pensioenuitvoerders van ABP en PfZW. Niet mogelijk is om exacte deelnemers-aantallen te noemen, omdat zowel leden als niet-leden de bijeenkomsten bijwonen. De meeste bijeenkomsten worden goed bezocht; een enkele bijeenkomst wat minder.

AOW-ontwikkelingen

Het kabinet kondigt begin 2009 aan om in het kader van crisisplannen de AOW-leeftijd op termijn te verhogen van 65 naar 67 jaar. Wij willen de AOW-leeftijd op 65 jaar houden en denken dat er genoeg manieren zijn om dat betaalbaar te houden. Een bezuiniging op de AOW vinden wij bovendien oneerlijk en treft vooral de lagere- en middeninkomens. Met het sociaal akkoord van 24 maart 2009 is afgesproken dat de SER uiterlijk op 1 oktober met uitgewerkte alternatieven komt voor de bezuiniging op de AOW. De vakcentrale FNV presenteert in september een eigen alternatief plan. Dit plan presenteert de FNV ook meermalen aan verschillende politieke partijen. Helaas besluiten de werkgevers de stekker uit dit overleg te trekken waardoor er geen gezamenlijk alternatief komt en het kabinet vrij spel krijgt bij haar voornemen om de AOW-leeftijd te verhogen naar 67 jaar. Het kabinet stuurt in november 2009 dan ook voorstellen naar de Tweede Kamer.

Actiebijeenkomsten tegen verhoging AOW-leeftijd

Vanaf het vastlopen van het SER-traject werken we toe naar regionale bijeenkomsten op 21 november 2009. In Rotterdam, Assen, Deventer en Eindhoven houden we demonstraties tegen de AOW-plannen van dit kabinet. Namens Abvakabo FNV spreken de leden van het Dagelijks Bestuur op de verschillende bijeenkomsten. Kern van de speeches is onze eis om duidelijkheid, geen gedoe over zware beroepen, geen lagere uitkeringen, geen latere AOW en geen verminderd ouderdomspensioen. Verder roepen wij op om te vechten voor een sterke publieke sector. Grote bezuinigingen zijn immers aangekondigd. De FNV gaat in 2010 door om het parlement ervan te overtuigen dat het kabinet slechte voorstellen voor de AOW en aanvullende pensioenen heeft gedaan. Daarnaast spreken de FNV-bonden af dat het actietraject doorgaat. Op die manier wordt de gekozen inhoudelijke FNV-lijn van de nodige kracht voorzien. Abvakabo FNV zet in op een landelijke actie op de dag op of voor de behandeling in de Tweede Kamer. Daarnaast gaan we een handtekeningen- of e-mailactie organiseren gericht op

Tweede Kamerleden. Als laatste roepen we onze (kader)leden en onze verenigingsorganen nadrukkelijk op om actieplannen te ontwikkelen in het traject naar de behandeling van de Tweede Kamer. Deze acties vinden plaats onder FNV-vlag, op initiatief van de leden in de bonden. Daarbij wordt op voorhand niets uitgesloten. De rechter verbiedt de staking in het openbaar vervoer op 7 oktober 2009.

Wetsvoorstel verhoging AOW leeftijd

Begin december 2009 dient het kabinet haar plannen bij de Tweede Kamer in. Kern van het plan is dat iedereen die op 1 januari 2010 55 jaar of ouder is nog AOW op 65 jaar krijgt. Iedereen die op 1 januari 2010 tussen de 51 en 55 jaar is, krijgt AOW op de leeftijd van 66 jaar. Iedereen die op 1 januari 2010 50 jaar of jonger is krijgt de AOW op de leeftijd van 67 jaar. Mensen mogen hooguit 30 jaar zwaar werk verrichten. Daarna moet de werkgever ander werk aanbieden. Wie zonder onderbreking voor zijn 65ste een bepaald aantal jaren heeft gewerkt, kan alsnog stoppen met 65 jaar, maar krijgt dan wel een lagere uitkering, die ook na 67 jaar lager blijft. Dat aantal jaren is 15 in 2020 en loopt op tot 42 in 2047. De ingangsdatum van het aanvullend pensioen wordt aangepast aan die van de ingangsdatum van de AOW-leeftijd.

Kabinetsplannen verhoging leeftijd aanvullende pensioenen

In het verlengde van de AOW-plannen kondigt minister Donner aan de richtleeftijd van aanvullende pensioenen te verhogen van 65 naar 67 jaar en het opbouwpercentage middelloon met 0,1 procent te verlagen. Ook het percentage dat zelf jaarlijks in een pensioenpot ingelegd mag worden (de zogenaamde derde pijler) wordt verlaagd van 17 naar 15% van het jaarlijkse inkomen. Abvakabo FNV is fel tegen de verslechtering van de pensioenregeling door de richtleeftijd naar 67 te brengen. De pensioenregeling is van de sociale partners en daar moet het kabinet vanaf blijven.

Par. 4.

Voor een betere toekomst: Arbeidsvoorwaardenbeleid 2009

Het arbeidsvoorwaardenbeleid 2009 gaat nog uit van het economische klimaat van voor de kredietcrisis. De arbeidsmarkt is krap en er kan volop ingezet worden op koopkrachtverbetering en een brede verbeteragenda. De verbetering van de positie van

werknemers met een flexibel contract. Onder de noemer 'Gewoon goed werk voor iedereen' voeren we in 2009 diverse acties en is er bij cao-inzetten aandacht voor deze onderwerpen. Aan de cao-tafels is het doel om te komen tot een beperking van het aantal flexbanen, tot gelijk werk, gelijk loon en economische zelfstandigheid voor werknemers. Ook de steeds verdere invoering van marktwerking is een punt van aandacht aan de cao-tafel in 2009. Het cao-seizoen 2009 staat met deze punten in het teken van 'Decent Work'. Dat betekent dat Abvakabo FNV meer accent legt op goede arbeidsvoorwaarden, die werken aantrekkelijk maakt. Goed werk betekent onder andere dat iedereen binnen een bedrijf volgens de cao wordt betaald. Maar ook onder dezelfde arbeidsvoorwaarden werkt als alle andere werknemers. Dit komt alle werknemers binnen een bedrijf of sector ten goede. Onder gewoon goed werk verstaan wij ook het goed kunnen combineren van werk en privé. Mannen en vrouwen moeten gelijke kansen en meer mogelijkheden krijgen om hun taken thuis af te kunnen stemmen op het werk of andersom. Net als in 2008 gaan we in 2009 door met het maken van afspraken over instroombanen. De bondsraad van Abvakabo FNV heeft aangegeven dat in 2009 daarbij vooral aandacht moet zijn voor werknemers uit de sociale werkvoorziening. De onderhandelingsruimte volgens de arbeidsvoorwaardenformule van de FNV is voor 2009 lager dan de inflatie. Omdat de inflatie de ondergrens voor de looneis bepaalt, adviseert de FNV op Prinsjesdag van een looneis van 3,5 procent uit te gaan en een onderhandelingsruimte van 4 procent.

Het voorjaarsoverleg heeft het arbeidsvoorwaardenbeleid 2009 drastisch beïnvloed. Het behouden van werkgelegenheid en de gewoon goed werk agenda worden steeds belangrijker. Door het verscherpen van de recessie staan arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid aan alle kanten onder druk. Na het voorjaarsoverleg verlagen we de looneis van 3.5% naar 1.25% om ruimte te creëren voor werkgelegenheidsafspraken.

Wat hebben we bereikt?

In 2009 is vooral in de zorgsector een aantal grote cao's afgesloten. Ook de cao Gemeente en de cao-TNT lopen in 2009 af. Van de thema's die in 2009 onderdeel van het arbeidsvoorwaardenbeleid zijn, is veel omgezet in concrete cao-afspraken. Het zwaartepunt ligt daarbij op het behoud van werkgelegenheid en in de zorg op vernieuwende

afspraken over het levensfasebewust personeelbeleid. Voor een korte evaluatie van een aantal grote Abvakabo FNV cao's kunt u de bijgesloten cao-bijlage raadplegen. In 2009 is er door Abvakabo FNV gemiddeld een loonstijging van 1,77 (voorlopig cijfer december 2009) afgesproken. Hieruit blijkt duidelijk dat er aan de onderhandelingstafel ruimte is gecreëerd om aanvullende afspraken te maken rond werkgelegenheid en scholing. Het punt waar in 2009 minder positieve resultaten bereikt zijn is dat van de instroombanen. Hoewel werkgevers in het voorjaarsoverleg aangegeven hebben instroombanen te zullen gaan afspreken, is daar in de praktijk weinig van terechtgekomen. Gedurende het cao-seizoen wordt steeds duidelijker dat de overheidswerkgevers beginnen de nullijn aan te houden. Gevolg van deze opstelling is dat aan het eind van 2009 nog steeds geen cao-akkoord is bij de cao-gemeenten en provincies.

Accent op werk en eerlijk delen: arbeidsvoorwaardennota 2010

In 2009 verschijnt een nieuwe meerjarennota arbeidsvoorwaardenbeleid voor de periode 2009-2013. De reden dat er voor een nieuwe meerjarennota is gekozen vormt de vaststelling van het FNV-beleid tijdens het FNV-congres in het voorjaar van 2009. Voor de congresperiode 2009-2013 heeft de FNV de meerjarennota 'Gewoon goed werk voor iedereen' vastgesteld. Daarin staat wat FNV en bonden de komende vier jaar voor werknemers in onderhandelingen met werkgevers willen bereiken. Echter, Abvakabo FNV zit niet alleen met werkgevers om de tafel, zij beïnvloedt ook het inkomensbeleid van het kabinet. Bovendien neemt zij deel aan besturen van pensioenfondsen en is internationaal en in het Europese overlegcircuit actief. De inkomensnota, die samen met de arbeidsvoorwaardennota is gepresenteerd, vormt daarom één geheel met de arbeidsvoorwaardennota. Ieder jaar geven we – rekening houdend met de economische ontwikkelingen – in een voorlegger op de meerjarige arbeidsvoorwaardennota aan wat voor het komende jaar de belangrijkste speerpunten zijn. In 2009 staan de cao-onderhandelingen in het teken van de economische crisis. Bijzondere maatregelen zijn nodig om werknemers extra bescherming te bieden en de economie te stimuleren.

Mensen aan het werk houden, is in 2010 de belangrijkste prioriteit voor de FNV. Omdat de situatie per bedrijf of per sector kan verschillen, zijn verschillende maatregelen denkbaar. Deze kunnen los

van elkaar worden ingezet. Met werkgevers kunnen afspraken worden gemaakt over periodes van deeltijd-WW of tijdelijke arbeidsduurverkorting om te voorkomen dat er in het bedrijf of sector ontslagen vallen. De 'tijd voor geld'-regeling houdt in dat werknemers de keuze krijgen tussen geld of tijd. In plaats van een loonsverhoging moeten werknemers kunnen kiezen voor korter werken. Sociale partners kunnen op sectoraal niveau een tijdelijke arbeidstijdverkorting afspreken. Werkgevers en werknemers maken hierover gezamenlijk afspraken. Abvakabo FNV gaat zich in 2010 inzetten voor meer kansen en zekerheid voor flexwerkers en deeltijders. Vooral jongeren en vrouwen werken in flexbanen of kleine deeltijdbanen. Velen van hen zijn bovendien niet economisch zelfstandig, omdat de deeltijdfactor te klein is en de tijdelijke arbeidsovereenkomst te kort. Abvakabo FNV wil voor flex- en deeltijdwerkers duidelijke afspraken maken. Juist voor hen is het belangrijk dat zij voor scholing in aanmerking kunnen komen om hun positie binnen het bedrijf of op de arbeidsmarkt te versterken. Abvakabo FNV zal zich inzetten om onnodig onderscheid tussen tijdelijke en vaste arbeidskrachten uit te bannen. Abvakabo FNV zal de komende periode voor alle groepen scholings- en loopbaanafspraken maken. Ook voor 50-plussers is scholing en loopbaanbegeleiding van groot belang om actief te kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Om scholing te stimuleren, stelt Abvakabo FNV voor om afspraken over scholing en scholingsverlof standaard onderdeel te laten uitmaken van een bedrijfsopleidingsplan. Dat moet vervolgens worden uitgewerkt in individuele scholingsafspraken per werknemer. Een regelmatig onafhankelijk loopbaanadvies kan meer inzicht bieden in de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Zo kunnen werknemer en werkgever tijdig inspelen op veranderingen en afspraken maken over de toekomst. Het mogelijk maken van omscholing van werknemers in krimpsectoren is belangrijk om werkloosheid nu en in de toekomst te voorkomen. Jongeren moeten aan het begin van hun loopbaan meer kansen krijgen om zich een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Daarvoor zijn kwalitatief goede leerwerktrajecten en stageplaatsen van groot belang. Leerwerkbanen en stages voor jongeren zijn er in de eerste plaats om het vak te leren. Goede begeleiding is daarom absoluut noodzakelijk.

Abvakabo FNV zet hoog in om telewerken, in combinatie met zeggenschap over werktijden, te

stimuleren en mogelijk te maken. Telewerken heeft twee belangrijke voordelen. Allereerst beperk je het aantal reizigers dat elke ochtend en avond om dezelfde tijd naar en van het werk reist. Voor

Overzicht grote cao's 2009

In de onderstaande tabel staan voor de trend cao's die ABVAKABO FNV afsluit de belangrijkste onderhandelingspunten samengevat. De eerste 4 kolommen hebben betrekking op de financiële aspecten uit het akkoord. In de laatste drie tabellen staan de belangrijkste punten van 2009 op secundair arbeidsvoorwaardelijk gebied samengevat. Dit overzicht biedt geen volledig overzicht van de resultaten, vaak spelen er sector specifieke problemen die een belangrijk onderdeel uitmaken van het akkoord.

Sector	Looptijd	Contractloon mutatie	Ingangsdatum	Andere beloningen en 13e maand
Energie	Loopt af op 1-4-2010	1% 0,5%	1-4-2009 1-10-2009	De vergoeding voor consignatiedienst wordt verhoogt van 50% naar 75%
Gehandicaptenzorg	Loopt af op 1-3-2011	1,5% 1%	1-12-2009 1-7-2010	1,25% eenmalig december 2009 +0,5% eindejaars 2009 +0,6% eindejaars 2010 werknemersdeel pensioenpremie daalt naar 50%
Gemeenten	Loopt af op 1-6-2009			
GGZ	Loopt af op 1-3-2011	1% 1%	1-10-2009 1-8-2010	in 2009 eindejaars 0,75% naar 5,25% in 2010 eindejaars 0,5% naar 5,75% Oktober 2009 0,65% eenmalig
Kinderopvang	1-5-2009 tot 1-5-2010	1% 0,5%	1-5-2009 1-1-2010	Gelijktrekken schalen BKN Afschaffen jeugdschalen Eenmalig €250,- voor BKN Garantie eindejaarsuitkering van 1,5%
TNT	Loopt af op 1-4-2009			
Ziekenhuizen	Loopt af op 1-3-2011	1% 1%	1-7-2009 1-7-2010	Ophoging eindejaarsuitkering tot 7,33 in 2011 Op 1-9-2009 eenmalig 0,3% met bodem van € 75,-

Vakbondsfaciliteiten	Scholing en loopbaanbeleid	Koopkracht/inkomen	Huidige status
Op bedrijfsniveau worden aanvullende afspraken gemaakt over vakbondsfaciliteiten	Intentieverklaring rond scholing opgenomen conform afspraken STAR-aanbeveling		Akkoord
	Invoering levensfasebudget uitgedrukt in uren. Oude regeling vervalt met overgangsrecht. Jaarlijkse storting van 35 uur is uitgangspunt Stagevergoeding wordt verhoogd naar € 275.-	Eigen bijdrage woon werkverkeer wordt met € 10,- verlaagd	Akkoord
			Onderhandelingen gaande Eind 2009 nog geen akkoord
	Invoering levensfasebudget uitgedrukt in uren. Oude regeling vervalt met overgangsrecht. Jaarlijkse storting van 35 uur is uitgangspunt Stagevergoeding wordt verhoogd naar €300,-	Eigen bijdrage woon werkverkeer wordt met €10,- verlaagd Kosten herregistratie wet BIG worden door de werkgever vergoed Werkgeversdeel pensioenpremie stijgt met 2% naar 50%	Akkoord
		Pensioenpremie blijft onveranderd In de CAO opgenomen vergoedingen worden geïndexeerd	Akkoord
			Onderhandelingen gaande Eind 2009 nog geen akkoord
	Invoering levensfasebudget uitgedrukt in uren. Oude regeling vervalt met overgangsrecht. Regeling bevat flankerend beleid rond nachtdiensten. Stagevergoeding wordt verhoogd naar €300,-	Pensioenverdeling 50/50	Akkoord

werknemers met zorgtaken is het voordeel dat zij deze taken gemakkelijker kunnen combineren met het betaalde werk, omdat zij flexibeler zijn en geen reistijd kwijt zijn.

Abvakabo FNV is zich ervan bewust dat een loonsverhoging sterk van invloed is op de situatie bij de pensioenfondsen. Zij zal daarom bij aanwending van beschikbare middelen nadrukkelijk rekening houden met zowel de positie van gepensioneerden als van werkenden.

Na raadpleging van de leden en bespreking in de Bondsraad is voor 2010 het volgende vastgesteld: de arbeidsvoorwaardenruimte in 2010 is 2,5 procent. Deze ruimte wordt evenwichtig verdeeld tussen afspraken over werkgelegenheid en het behoud van koopkracht. Ongeveer de helft van deze ruimte is bestemd voor afspraken over Decent Work (Gewoon Goed werk), werkgelegenheid en scholing en het herstel van de dekkingsgraad (van de pensioenen). De overige ruimte ter grootte van 1,25 procent is exclusief bestemd voor de looneis.

Par. 5. Sociaal en zeker van werk

Wet Sociale Werkvoorziening

In oktober 2008 brengt de Commissie Fundamentele Herbezinning WSW haar advies uit over de toekomst van de Sociale Werkvoorziening. In februari 2009 geeft het kabinet aan de door de commissie gehanteerde uitgangspunten te delen. Tegelijkertijd vindt het kabinet de uitwerking van het advies zo ingrijpend, dat het – eveneens conform het advies van de commissie – eerst de effectiviteit en de toepasbaarheid van de nieuwe systematiek in pilots wil onderzoeken. Het gaat om vier verschillende pilots die allen een looptijd kennen tot eind 2012. We onderscheiden:

- de pilot waarin het creëren van meer werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers centraal staat;
- de pilot die als doel heeft het verder stimuleren van de ontwikkeling van SW-bedrijven naar arbeidsontwikkelingsbedrijven;
- de pilot die zich richt op het verbeteren van de dienstverlening op de werkpleinen aan en voor mensen met een arbeidsbeperking;
- de pilot waarin de nieuwe systematiek wordt onderzocht, waarbij inzet van het instrument loonsdispensatie centraal staat.

Na afloop van de termijn wordt besloten of de onderzochte voorstellen worden ingevoerd. Vooral de laatste pilot baart Abvakabo FNV veel zorgen. Het werken met loonsdispensatie komt er in de praktijk op neer dat de mensen die onder de werkingssfeer van deze pilot vallen, een inkomen gaan ontvangen dat lager ligt dan het wettelijk minimumloon. Slechts op termijn zou er sprake kunnen zijn van een inkomen op het niveau van het wettelijk minimumloon. Hoe lang deze termijn is, moet in de pilots worden onderzocht. Ook is er in deze constructie geen sprake van pensioenopbouw. Al in 2008 start Abvakabo FNV met een politieke lobby om de nadelige gevolgen van deze plannen om te buigen of af te zwakken. In 2009 zetten we deze lobby voort. Hiertoe is herhaaldelijk overleg gevoerd met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Tweede Kamerfracties en andere betrokken partijen zoals de Vereniging Nederlandse Gemeenten, de Chronisch zieken en Gehandicaptenraad en de Landelijke Cliëntenraad. De middelen die we hierbij inzetten variëren van het hebben van gesprekken (onder andere in de vorm van bestuurlijk overleg) tot het sturen van brieven aan de staatssecretaris en het indienen van vragen aangaande het wetsvoorstel ‘tijdelijke wet pilot loonsdispensatie’.

Onderkant arbeidsmarkt

Wanneer de bovengenoemde SW-pilots een succes blijken en het kabinet besluit over te gaan tot invoering van de nieuwe systematiek (inzet van loonsdispensatie) heeft dit ook gevolgen voor hen die niet tot de doelgroep van de Sociale Werkvoorziening behoren. Tot de doelgroep van het advies (en dus de pilots) behoort iedereen die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen. Uitvoering van het advies kan voor een grote groep mensen langdurig werken onder het wettelijke minimumloon betekenen. Abvakabo FNV verzet zich hiertegen door de betrokken (politieke) partijen en beïnvloeders te wijzen op de kwalijke gevolgen van het advies en mee te denken over een alternatief. Abvakabo FNV is voorstander van een verhoging van de arbeidsparticipatie. Werken moet lonen en participatie moet leiden tot economische zelfstandigheid. Abvakabo FNV voert een actief beleid op het vergroten van de participatie van doelgroepen. De bond vraagt ook aandacht voor de knelpunten voor participatie aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt, de rol van de werkgevers. In het arbeidsvoorwaardenbeleid 2009 is specifiek aandacht gevraagd voor het maken van instroomafspraken voor mensen met een SW-

indicatie. Helaas heeft dit nog niet tot het gewenste resultaat geleid. Dit komt enerzijds doordat er slechts in een enkele cao daadwerkelijk instroomafspraken zijn gemaakt. Anderzijds blijkt het in de praktijk moeilijk voor dit onderwerp aandacht te vragen bij zowel werkgevers als werknemers. Ter ondersteuning van de instroomafspraken is er in FNV-verband een project gestart met de naam 'sociale re-integratie'. De kern van het project is dat de instromende SW'er (of in het geval van de andere bonden Wajonger) op de nieuwe werkplek wordt begeleid door een (kader)lid van de betreffende bond. Dit kaderlid werkt al enige tijd in het betreffende bedrijf en treedt op als een mentor. De mentoren ontvangen scholing om hen te trainen in deze vorm van begeleiding. Doel van deze begeleiding is het voorkomen van uitval die kan ontstaan doordat iemand zich niet thuis voelt of geen aansluiting vindt. Ook is het een middel om werkgevers over de streep te trekken om de mensen uit de doelgroep een kans te geven. Begin 2010 verwachten we de eerste training voor mentoren te laten starten.

Jeugdwerkloosheid en de invoering Wet Inpassing Jongeren (WIJ)

2009 staat in het teken van afspraken om de dreigende jeugdwerkloosheid het hoofd te bieden. Schoolverlaters blijven langer op 'school' en starters op de arbeidsmarkt gaan via het loket WIJ bij gemeentes aan de slag. Het voorjaarsoverleg levert op, dat sectoren en bedrijven jeugdwerkplannen ontwikkelen, waarmee startende jongeren op de arbeidsmarkt direct aan de slag gaan. Dit kan door een stageplaats aangeboden te krijgen, door een leer/werk-overeenkomst te krijgen of door een baan te accepteren waarvoor de werkgever een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangt. Abvakabo FNV is actief betrokken bij het verder ontwikkelen van plannen om binnen de thuiszorg en de gehandicaptenzorg een jeugdwerkplan vast te stellen. Eind december 2009 is dit proces nog niet afgerond.

Werkende armen

Op 13 mei 2009 is Abvakabo FNV actief betrokken bij de start van het project Werkende Armen dat de FNV Vakcentrale uitvoert. De aftrap gebeurt door de opening van de tentoonstelling 'Werkende Armen; bestaan aan de rafelrand van de arbeidsmarkt' en de presentatie van het daarvoor gemaakte boek. In het project portretteert de FNV-werknemers die in een baan aan de rafelrand van de arbeidsmarkt werken. De tentoonstelling, het boek en een presentatie wordt

gebruikt op bijeenkomsten in het hele land. Vaak is de initiatiefnemer een lokale FNV-groep, maar ook gemeentes nemen het initiatief om de tentoonstelling naar de eigen gemeente te halen in het kader van het gemeentelijke armoedebeleid. Ook Abvakabo FNV heeft een aantal initiatieven genomen om de tentoonstelling en de presentatie te gebruiken tijdens themabijeenkomsten van de sectoren Uitkerings-gerechtigden en de WSW. De tentoonstelling is twee weken te zien geweest in het regiokantoor Midden Nederland (Utrecht). Door het grote succes van het project wordt dit ook in 2010 voortgezet.

Arbeidsomstandigheden

De werkzaamheden rond arbeidsomstandigheden in 2009 richten zich vooral op de aanpak van agressie en het verder ontwikkelen van arbocatalogi, waarover hieronder meer. Daarnaast zijn thema's aan de orde geweest als nachtarbeid en borstkanker, nanotechnologie, elektromagnetische velden (MRI) en zijn we voortgegaan met werkdruk en het uitzetten van het werkdrukspel.

Rondom het thema agressie houdt Abvakabo FNV een eigen meldweek. De resultaten zijn o.a. op een themawebsite geplaatst. Ongeveer 1500 werknemers uit de publieke sector reageren. 42 procent van hen geeft aan wekelijks met verbaal geweld te worden geconfronteerd en 10 procent noemt zelfs dat ze wekelijks met lichamelijk geweld te maken krijgt. Er is een brochure gemaakt voor ondernemingsraden en hun specifieke rol bij de aanpak van agressie (deze verschijnt in 2010).

Arbeidsomstandigheden staan in 2009 wat meer in de belangstelling door de politieke discussie rond het verhogen van de AOW-leeftijd. Het is immers van belang dat niemand ziek wordt van het werk en dat iedereen gezond zijn of haar pensioen haalt.

Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn sinds medio 2007 bezig om arbocatalogi af te sluiten. Op het moment dat een arbocatalogus door de Arbeidsinspectie (AI) is goedgekeurd vormt deze de basis voor de inspecties door het AI van het arbobeleid van organisaties in de desbetreffende sector. In onze Abvakabo -sectoren zijn er inmiddels tweeëntwintig goedgekeurde arbocatalogi. In zestien daarvan zijn maatregelen opgenomen over agressie/ongewenst gedrag, in veertien over fysieke belasting, in elf over werkdruk, in acht over gevaarlijke stoffen, in zeven over bedrijfshulpverlening en diverse andere thema's waaronder werkplekinrichting, geluid, beeldschermwerk (RSI), machineveiligheid, verzuim en dergelijke.

Par. 6.

Arbeidsrelaties en zeggenschap

Medezeggenschap

In 2009 zetten een aantal ontwikkelingen en tendensen in de medezeggenschap zich voort. We signaleren een ‘verdunning’ van de medezeggenschap: ondernemingsraden verkleinen het aantal zetels en na fusies vermindert het aantal medezeggenschapsorganen. Vooral onderdeelcommissies worden niet opnieuw ingesteld, waardoor de medezeggenschap aan de basis verdampt. Daarnaast zien we dat in complexe en veranderende organisaties dat medezeggenschap moeite heeft de zeggenschap te volgen. Dit leidt tot verlies aan invloed op strategisch niveau. Verder is het voor organen nog steeds lastig om de zetels gevuld te krijgen en te houden.

‘De medezeggenschap’ ontwikkelt een scala aan oplossingen voor de verschillende problemen. De belangrijkste vernieuwingen zijn alternatieve werkvormen en het (o.a. via competentieprofielen) inbedden van het or-werk in het loopbaanbeleid. Op die manier maken we het or-werk aantrekkelijker en is dit een mogelijkheid om het functioneren van de ondernemingsraad te verbeteren. In FNV-verband volgen we de ontwikkelingen en toetsen vernieuwingen aan de Wet. De WOR is wat ons betreft de basis van en de bodem voor de medezeggenschap in Nederland.

Najaar 2009 komt minister Donner met de langverwachte Notitie Kabinetstandpunt Medezeggenschap 2009. Hierin wordt tot onze tevredenheid geconstateerd dat de WOR niet in zijn geheel op de schop hoeft, maar dat op onderdelen aanpassingen gewenst zijn. Die zullen in samenspraak met het veld geformuleerd worden. Eén van de wetswijzigingen betreft een beperking van het aantal Bedrijfscommissies voor de marktsector. In de voorbereidende discussies, zomer 2009, weet Abvakabo FNV in FNV-verband de brede taakstelling van Bedrijfscommissies veilig te stellen. Daarnaast wordt op ons aandringen een aparte Bedrijfscommissie voor de non-profit-sector ingesteld. In 2009 bieden wij twee nieuwe cursussen aan die duidelijk voorzien in een behoefte: ‘succesvol verkiezingen organiseren’ en ‘Werken aan een sterk imago’. Ook blijft er een constante vraag naar de bekende scholing ‘Nieuw in de or; wat heb je aan je vakbond’.

Dit jaar breiden we de brochurereeks voor or-leden uit met “Werken met de Arbocatalogus. De or als aanjager”.

Or-Wijzer beantwoordt een recordaantal telefonische vragen: 2700 telefonische adviezen, dat is een stijging van 15 procent ten opzichte van 2008. Het or-verkiezingsbureau nodigt bij 1095 or-verkiezingen leden uit om zich kandidaat te stellen en draagt in totaal 1891 kandidaten in 2009 voor.

Cliëntenparticipatie

2009 staat in het teken van alles op z'n plaats krijgen rondom de nieuwe structuur. De cliëntenraden UWW gaan vernieuwd aan het werk. De zetelverdeling in de verschillende nieuwe raden is rond en de selectie van FNV-leden vindt plaats. Alle nieuw benoemde FNV-leden in de cliëntenraden krijgen een door de gezamenlijke bonden aangeboden startcursus. Probleem blijft de samenwerking tussen de verschillende FNV-geledingen: treden we op als één delegatie of als bondsdelegatie(s)? Abvakabo FNV is en blijft voorstander van het gezamenlijk optrekken. Kaderleden nemen het initiatief om samen met de bonden en FNV Vakcentrale een lobby te starten voor het behoud van de onafhankelijke arbeidsadviseur. Abvakabo FNV neemt dit initiatief over en maakt het onderwerp bespreekbaar binnen de FNV. In nauwe samenwerking met de Landelijke Cliëntenraad (LCR) wordt deze lobby vormgegeven. Doel is dat de functie van onafhankelijke arbeidsadviseur ook na 2010 blijft bestaan. De functie voldoet aan het daarvoor gestelde doel en biedt uitkeringsgerechtigden de verwachte en gevraagde ondersteuning. Op 8 december 2009 wordt een manifest voor het behoud van de onafhankelijke arbeidsadviseur aan de Tweede Kamer aangeboden. Hierbij zijn ook onze kaderleden aanwezig.

Collectieve acties in 2009

Het uiterste middel van collectieve acties wordt ingezet als de onderhandelingen vastlopen over een cao of een sociaal plan. Of als we actie willen voeren tegen het kabinetsbeleid. De eerste helft van 2009 is erg rustig op het gebied van collectieve acties. De tweede helft van 2009 staat vooral in het teken van collectieve acties tegen de plannen van het Kabinet om de AOW-leeftijd te verhogen. De gezamenlijke FNV-bonden zenden een ultimatum aan het Kabinet nadat sociale partners in de SER geen alternatieve plannen hebben kunnen afspreken. Op 7 oktober 2009 wordt een staking in het stadsvervoer uitgeroepen door Abvakabo FNV. Deze staking wordt verboden door de rechter. Abvakabo FNV gaat in hoger beroep tegen deze uitspraak. Een ander ultimatum wordt door Abvakabo FNV gesteld aan welzijnsinstelling IJsterk in Amsterdam dat wordt

bedreigd met faillissement maar waar geen aanvaardbaar sociaal plan kan worden afgesproken. Een verregaand actietraject wordt ook ingericht in de sector Ambulancezorg. Op het laatste moment wordt een akkoord bereikt over een cao Ambulancezorg voor de publieke en private sector.

Par. 7. Sectorplannen

In de tweede helft van 2008 is ten behoeve van de sectorplannen van 2009 een sectoranalyse uitgevoerd. Hierbij zijn van (de belangrijkste cao's in) de sectoren zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens over de werknemers in die sector verzameld. Potentiële leden zijn op basis van hun opvattingen over leven, werken en de vakbond ingedeeld in vijf klantprofielen. Verder zijn er zes tophema's vastgesteld die sectoren in hun plan verder uitgewerkt hebben.

Deze informatie is gebruikt door de sectoren en vormt de basis voor de sectorplannen 2009. Nieuw is dat een marketing- en communicatieplan deel uit maakt van het sectorplan. De inhoud van de sectorplannen is verder doorvertaald in activiteitenplannen 2009 per bestuurder.

In 2009 is periodiek gerapporteerd over de uitgevoerde activiteiten. De rapportage komt ook de informatie-uitwisseling tussen de sectoren ten goede. Ontvangers van deze rapportage zijn de bestuurders, management CBB, het DB en de sectorbesturen.

De totstandkoming van de sectorplannen is zeker verbeterd ten opzichte van het voorgaande jaren. Bij de voorbereiding waren ondersteunende afdelingen zoals de Expertgroep, Marketing & Communicatie en het Stafbureau CBB betrokken. Hierdoor was er veel bruikbare informatie beschikbaar. Niettemin blijft het lastig om in de plannen de aandacht uitsluitend op een beperkt aantal onderwerpen te richten. De verantwoording van het budget is nog niet dusdanig ingericht dat zowel vooraf als achteraf een goed beeld ontstaat van de kosten van activiteiten en van de omvang van het resterende budget.

Mede op grond van de ervaringen met het tot stand komen van de sectorplannen 2009 en het gebruik van

de beschikbare informatie, is het voorbereidingstraject voor de sectorplannen voor 2010 verder doorontwikkeld. Zo zijn er per sector met bestuurders, marketeers, beleidsadviseurs, management en staf CBB strategische doelstellingen bepaald. Op grond van interne en externe analyse en een confrontatie van enerzijds zwaktes en sterktes en anderzijds kansen en bedreigingen, zijn deze goed onderbouwd tot stand gekomen. Aan de gegevens over (de werknemers in) de sectoren die in 2008 voor het eerst via de sectoranalyse zijn verzameld, zijn in 2009 zo veel mogelijk de nieuwste cijfers toegevoegd.

Hierna zijn deze doelstellingen per sector vertaald naar concrete activiteiten. Hiertoe is per sector een operationeel plan gemaakt. Samen met de ondersteunende diensten en onder begeleiding van een extern bureau is gewerkt aan de operationele plannen 2010. De laatste stap in dit proces is het maken van een plan per bestuurder. Op basis van het operationele plan van de sector stelt de bestuurder individuele taken en doelen voor het jaar 2010 vast. Dit gebeurt tijdens het doelstellingsgesprek met het betrokken hoofd CBB. Hiermee is de jaarcyclus van de beleidsplannen, uitvoeren en controleren, eind 2009 afgerond.

Het bijzonder congres van maart 2008 heeft via een motie van de sector Migranten het bondsbestuur verzocht om onderzoek te doen naar de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van doelgroepen en de uitkomst daarvan te vertalen naar plannen. Wat betreft migranten blijkt uit het onderzoek naar klantprofielen en ledensegmentatie dat zij ongeveer in dezelfde mate zijn verdeeld onder de vijf segmenten en geen uitspringende andere thema's, behoeftes, normen en waarden hebben.

Als organisatie registreren we Nieuwe Nederlanders niet apart. Daarnaast is ook niet bekend hoeveel Nieuwe Nederlanders werkzaam in de diverse beroepsgroepen die de bond bestrijkt. Daarom ontbreken de gegevens om deze doelgroep apart te benaderen. In een volgende fase zouden we kunnen besluiten om migranten wel apart te benaderen voor werving. Voorwaarde daarvoor is wel een extra inzet om specifieke kennis en expertise op te bouwen.

Hoofdstuk II

Individuele Belangenbehartiging (IBB)

Algemeen

Het jaar 2009 heeft voor IBB in het licht gestaan van enkele grote, projectmatige ontwikkelingen waarvan de eerste resultaten in de loop van 2010 verwacht mogen worden. Daarnaast is ook in 2009 de focus op kennis van medewerkers en de kwaliteit van onze dienstverlening onverminderd doorgezet.

Allereerst worden de ontwikkelingen op de afdelingen behandeld, vervolgens de projecten en als laatste wordt kort stilgestaan bij de klachtenadministratie en het klanttevredenheidsonderzoek.

Het Contactcenter Klantenservice

De afdeling Klantenservice heeft een professionaliteitsslag gemaakt met een geheel nieuw team en behandelde 52.081 verzoeken (een groei van 11 procent ten opzichte van 2008). Het afgelopen jaar is druk meegewerkt aan het schonen en verrijken van de ledenadministratie (in de aanloop naar de implementatie van ILSA) en is er verder invulling gegeven aan de werving van nieuwe leden. Elke Klantenservice-medewerker is ingewerkt middels een vast inwerkschema. Dit heeft als voordeel dat iedereen zowel op de front- als de back-office inzetbaar is.

Werk & Inkomen

De afdeling Werk & Inkomen heeft in totaal 91.507 gesprekken beantwoord (inclusief or-wijzer en kadertelefoon). Dit is een daling van 1 procent ten opzichte van 2008. Er zijn 13.525 intakeformulieren verzonden en 4.431 adviesaanvragen geopend (2008: 3.742).

Er is veel geïnvesteerd in kennis en kunde van consulenten waardoor de informatie- en adviesrol van consulenten volledig kan worden ingevuld (project Vakbondsconsulent Optimaal). Verder is een team aanwezig die specifieke vragen van or-leden beantwoorden. Vanuit de kennis en vragen van onze leden bij het Contactcenter is de eerste stap gezet om trends te signaleren bij werkgevers of vragen van leden, zodat bestuurders hierop kunnen anticiperen. Consulenten hebben voor wat betreft hun kennis verdiepingstrainingen gehad in arbeidsrecht, sociale zekerheid en ambtenarenrecht. Voor wat betreft hun kunde zijn de consulenten getraind in het beoordelen van en adviseren over beëindigingsovereenkomsten. Ook heeft training op het gebied van doelgericht

schriftelijk communiceren plaatsgevonden. Dit natuurlijk naast de reguliere coaching op maat die de consulenten krijgen. De instroom van nieuwe consulenten op het contactcenter vindt groepsgewijs plaats. De nieuwe groep consulenten wordt 14 dagen lang intensief getraind in gesprekstechnieken, arbeidsrecht, sociale zekerheid, pensioenen, algemene kennis en de arbeidsvoorwaarden in de sector Zorg en Welzijn. De nieuwe collega's zijn daardoor na die veertien dagen klaargestoomd om specifiek leden uit de sector Zorg en Welzijn te adviseren over werk en inkomen en kunnen de vragen uit die sector beantwoorden. Na enige tijd worden er 'skills' toegevoegd en verbreedt hun kennis zich naar andere sectoren.

Op het Contactcenter zijn sectorspecialisten, die de brug vormen tussen het Contactcenter en de divisie CBB. De sectorspecialisten zorgen voor de uitwisseling van informatie en zorgen dat ontwikkelingen, nieuws en specifieke kennis over hun sector terechtkomen bij de consulenten. Dat gebeurt via reguliere kanalen en er worden sectoravonden georganiseerd, waaraan bestuurders meewerken. Ook signaleren zij nieuws en ontwikkelingen vanuit de markt die zij doorspelen aan de bestuurders. Er wordt vanaf het najaar van 2009 gewerkt aan een verdere ontwikkeling van de rol van de sectorspecialisten en het optimaliseren van de distributie van hun kennis en informatie over de afdeling. Hiertoe is een coachingtraject gestart en zijn werkwijzen en procedures opnieuw gedefinieerd.

Bovengenoemde investeringen leidden tot meetbare resultaten: dit jaar is voor het front-office een pilot kwaliteitsmonitoring (QM) gestart. Via QM wordt inzicht verkregen in de geleverde gesprekskwaliteit zodat zeer gericht gewerkt kan worden aan de optimalisering van en het op niveau houden van kennis en kunde. Verder helpt QM om de kwaliteitseisen van leden (op basis van klanttevredenheidsmeting) te koppelen aan de gemeten gesprekskwaliteit. Op deze manier kunnen verbeterplannen zeer direct gekoppeld worden aan de klantbehoefte.

De regiokantoren

In 2009 is de afname van het zaakbod in de tweede en derde lijn als gevolg van de invoering van het trechtermodel gestabiliseerd. Voor dat jaar geldt dat ongeveer 8 procent van het aantal 0900-gesprekken heeft geleid tot dossiervorming in de regiokantoren. In het totaal zijn er in 2009 6.112 zaken in de tweede lijn geopend (2008: 6.259), en 751 zaken in de derde lijn (2008: 1.126).

Op alle regiokantoren hebben gesprekken plaatsgevonden tussen leidinggevende en medewerkers in het kader van de 'gesprekscyclus'. Tijdens deze gesprekken is onder meer de opleidingsbehoefte van de sociaal juridisch medewerkers en juristen besproken. Naar aanleiding van deze inventarisatie zijn er verschillende opleidingen georganiseerd op het gebied van Sociale Zekerheid, Arbeidsrecht, Ambtenaren- en Bestuursrecht en Pensioenen.

Deze cursussen die in de tweede helft van vorig jaar door externen zijn verzorgd, sloten goed aan bij de behoeften en de verwachtingen van de deelnemers. In 2010 wordt het scholingsbeleid verder uitgebouwd door ook trainingen op het gebied van vaardigheden in het plan op te nemen. Via een nul-meting wordt in 2010 de individuele scholingsbehoefte in kaart gebracht. In 2009 hebben de voorbereidingen voor dit traject plaatsgevonden. Er zijn in 2009 twee externe partners gekozen die ons hierbij gaan ondersteunen, op zowel technisch als inhoudelijke vlak.

Er is vanuit de regiokantoren door verschillende collega's een actieve bijdrage geleverd aan het herontwerpen van het proces 'bemiddelen en procederen'. Dit heeft geleid tot een nieuw beschreven proces waarbij de klant volledig centraal staat. In april 2010 zal dit proces worden geïmplementeerd.

Door de Staf IBB is in 2009 de sturingsinformatie ten behoeve van de regiokantoren op een andere wijze gepresenteerd. Deze nieuwe wijze van rapporteren maakt het werkaanbod IBB op de verschillende regiokantoren beter inzichtelijk.

Daarnaast is er vanuit het segment CBB het initiatief gekomen voor een structureel overleg tussen CBB en IBB in de regio. Ook de Teamleider secretariaat zal bij dit overleg aanwezig zijn. Het doel van het overleg is om relevante informatie tussen CBB en IBB uit te wisselen, en hiermee de dienstverlening aan onze leden te verbeteren. Deze werkafspraken worden in 2010 uitgevoerd.

Er zijn verschillende opleidingen georganiseerd op het gebied van Sociale Zekerheid, Arbeidsrecht, Ambtenaren- en Bestuursrecht en Pensioenen. In 2010 wordt het scholingsbeleid verder uitgebouwd door ook trainingen op het gebied van vaardigheden in het plan op te nemen. Via een nulmeting wordt in 2010 de individuele scholingsbehoefte in kaart gebracht. In 2009 hebben de voorbereidingen voor dit traject plaatsgevonden. Er zijn in 2009 twee externe partners gekozen die ons hierbij gaan ondersteunen, op zowel technisch als inhoudelijke vlak.

Het advocatenkantoor

De formatie van het advocatenkantoor is ten opzichte van 2008 afgenomen van vijf naar drie advocaten. De werkzaamheden zijn ongewijzigd gebleven. De advocaten worden ondersteund door twee secretaresses en één juridisch medewerker. Per september 2009 is het voormalige hoofd van de afdeling uit dienst getreden. Haar functie wordt thans door één van de advocaten waargenomen.

De overeenkomst die met FNV Bondgenoten is aangegaan ter zake de letsel- en beroepsziektezaken heeft ertoe geleid dat dit jaar 183 letselzaken naar FNV Bondgenoten zijn gestuurd, waarvan 13 zaken als beroepsziektezaken zijn doorgestuurd naar Bureau Beroepsziekten van de FNV Vakcentrale. De overeenkomst met FNV Bondgenoten duurt in ieder geval tot 30 juni 2010.

Er zijn dit jaar 221 (2008: 302) nieuwe zaken ingenomen, waarvan 69 (2008: 262) zaken inmiddels zijn afgesloten. De opbrengsten uit de gewonnen zaken zijn gestegen vergeleken met vorig jaar. Dit jaar is € 92.813,18 aan proceskosten geïnd.

Dit jaar zijn er twee cursussen Actualiteiten Sociale Zekerheid aan regiojuristen en SJM-ers verzorgd. Aan de bestuurders zijn er ook twee cursussen Actualiteiten Sociale Zekerheid gegeven. De cursus Actualiteiten Arbeidsrecht is dit jaar twee keer aan de bestuurders en de expertgroep gegeven. Daarnaast is één keer een cursus Actualiteiten ambtenarenrecht gegeven aan de schaderegelaars van FNV Bondgenoten en Bureau Beroepsziekten. Er zijn dit jaar drie bezoeken gebracht aan één regiokantoor in het kader van mentorschap. De overige regiokantoren hebben dit jaar geen belangstelling getoond in de bezoeken. Tijdens deze bezoeken kunnen SJM'ers en regiojuristen allerhande zaken en kwesties voorleggen ter bespreking.

De projecten

Het *ILSA* project heeft in 2009 een fors beslag gelegd op een groot aantal medewerkers van IBB, vooral diegenen die in workshops hebben meegewerkt aan de beschrijving van de nieuwe werkprocessen. De resultaten van alle inspanningen zullen met de invoering van Plateau 1 zichtbaar worden voor alle IBB medewerkers en natuurlijk moeten leiden tot een verdere kwaliteitsverbetering van de dienstverlening aan onze leden.

Het project 'Vakbondsconsulent Optimaal' (VCO) is in 2008 van start gegaan en heeft dit jaar geleid tot de nota 'Binden & Boeien'. Hierbij wordt gericht op de positieversterking van onze vrijwilligers door het doorontwikkelen van het vrijwilligersbeleid en het gericht inzetten van HR-instrumenten die aansluiten bij de strategie van vrijwilligersorganisatie en die passen bij de diverse groepen vrijwilligers binnen het segment IBB. Wij gaan onze verantwoordelijkheid voor vakbondsconsulenten beter invullen door onder meer hen duidelijk aan te laten sluiten op de nieuwe IBB-werkprocessen.

Met de notitie 'Evaluatie IBB' is een beeld gegeven van de resultaten van de reorganisatie van maart 2008. Deze notitie is eind 2009 met de or besproken.

Er is een start gemaakt met 'het Plan van aanpak IBB' waarin een verdere verbetering van de efficiëntie en effectiviteit van het segment IBB beschreven gaat worden. In de loop van 2010 wordt het plan van aanpak aan de or voorgelegd.

Klachtenafhandeling

In voorgaande jaren is iedere uiting van ongenoegen als klacht geregistreerd en daarom ook meegenomen voor de beoordeling van de klachtenafhandeling. Deze definitie is in de loop van 2009 los gelaten. Dit heeft tot gevolg dat het aantal klachten over 2009 niet kan worden vergeleken met voorgaande jaren.

In 2009 is uitgebreid stilgestaan bij de procedure van klachtenafhandeling. In het kader van het project *ILSA* is de gehele klachtprocedure kritisch onder de loep genomen. Uitvoerig is beschreven op welke wijze de

klachtenafhandeling met de inwerkingtreding van het nieuwe CRM-systeem zal plaatsvinden.

Het doel hiervan is het bereiken van een heldere, eenduidige en voortvarende wijze van klachtenafhandeling. Daarnaast zal het lerende vermogen van de organisatie worden geoptimaliseerd. Door middel van het nieuwe systeem zal voor het management exact inzichtelijk worden waarop de klachten betrekking hebben en hoe daarmee wordt omgegaan. Met de beschikbare informatie zal het mogelijk zijn om waar nodig maatregelen te nemen ten aanzien van kwaliteitsverbetering.

Klanttevredenheidsmeting

Sinds december 2009 worden leden die bellen met het 0900-nummer gevraagd vrijwillig mee te werken aan een klanttevredenheidsonderzoek. Het lid hoort een automatische vragenlijst die telefonisch kan worden beantwoord. Inmiddels hebben meer dan 170 leden deelgenomen aan het onderzoek.

De vragenlijst heeft betrekking op de kwaliteit van communicatie en kennis van de consulent, de wachttijd, of de vraag volledig is beantwoord, het probleem is opgelost en of het lid Abvakabo FNV zou aanbevelen.

Hoewel het onderzoek nog maar kort loopt, zijn er al enige resultaten te melden:

- Voor Werk en Inkomen ligt de algemene tevredenheid op 7,8 waarbij beleefdheid en volledigheid (van het antwoord) de belangrijkste *drivers* zijn voor die tevredenheid. De wachttijd wordt weliswaar het laagst gewaardeerd van alle criteria (6,0), maar deze blijkt geen invloed te hebben op de tevredenheid. 5% van de bellers neemt voor de derde keer of meer contact op. 77,7 procent belt voor het eerst.
- Voor Klantenservice ligt de algemene tevredenheid iets lager, op 7,2. Hier is de belangrijkste *driver* de wachttijd. Deze wordt met een 7,8 als redelijk goed ervaren. Na de wachttijd volgen vriendelijkheid en volledigheid.

Hoofdstuk III

Groei en vernieuwing

Par. 1. Exploratie

Begin 2009 neemt het aantal projecten dat in het segment wordt uitgevoerd toe en beschikt Exploratie over een gevarieerde projectenportefeuille, waarmee het kan bijdragen aan de doelstellingen van de Missie, Visie en Strategie van Abvakabo FNV. De personele bezetting, die eind 2008 was versterkt met externe marketingexpertise, is in 2009 nogmaals versterkt om de vernieuwingsprojecten voldoende menskracht te geven. Behalve een extra externe marketeer is ook een externe communicatieadviseur ingehuurd. In 2009 begeeft Exploratie zich op twee parallelle sporen. Terwijl gewerkt wordt aan de realisatie van de projecten, wordt tegelijk het managen van projecten geprofessionaliseerd. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de op 'best practices' gebaseerde Prince 2 methode.

Vernieuwing van de vereniging

Met als opdracht 'een bond waar leden bij betrokken zijn, waar de mening van alle leden telt en waarin leden worden uitgedaagd om mee te helpen' is in het project Verenigingsvernieuwing gewerkt aan onderzoeken, aan bijeenkomsten met leden en aan de voorbereiding van het congres in 2010.

Zo zijn, om een beeld te krijgen van de huidige staat van de vereniging, meerdere onderzoeken en evaluaties gedaan. Zoals een onderzoek onder bestuurders en verenigingsvrijwilligers en een evaluatie van de directe verkiezingen van de sectorbesturen. Ook is gekeken naar de structuren en de processen bij andere verenigingen. Hoe zijn andere verenigingen georganiseerd? Tegen welke problemen lopen zij aan? Er zijn uitgebreide interviews gehouden met een doorsnede van medewerkers en leden van Abvakabo FNV over de vitaliteit van de vereniging en over de wensen ten aanzien van vernieuwing. Om inzicht te krijgen in de, al op diverse plekken ondernomen vernieuwingsinitiatieven, is een inventarisatie gedaan. Naast de onderzoeken en evaluaties zijn er vier bijeenkomsten met leden georganiseerd over de uitgangspunten van de nieuwe vereniging. In deze bijeenkomsten is open gediscussieerd over bijvoorbeeld directe democratie en hoe je dit het beste vorm kan geven. De resultaten van deze bijeenkomsten zijn verwerkt in de ontwikkeling van de congresvoorstellen.

Ter voorbereiding van het congres is tussen mei en september een werkgroep gefaciliteerd die de opdracht heeft gekregen gedragen voorstellen voor een nieuwe verenigingsstructuur met nieuwe verenigingsprocessen te ontwikkelen. Deze voorstellen zijn input geweest voor de uiteindelijke congresvoorstellen. Op het congres in mei 2010 zal blijken welke voorstellen de vereniging overneemt. Deze keuze zal deels bepalend zijn voor de activiteiten van het project Verenigingsvernieuwing.

Duurzame ledenontwikkeling

Het project Duurzame ledenontwikkeling geeft inzicht in de activiteiten op het terrein van werving, behoud en (product)ontwikkeling van de afgelopen periode. Verder benoemt het op hoofdlijnen wat er voor de komende vier jaar noodzakelijk is om de beoogde ledengroei te behalen.

Om (kader)leden te informeren is een film gemaakt waarin alle onderzoeken en projecten rond ledenwerving, behoud en ontwikkeling te zien zijn. In het derde kwartaal is vooral gewerkt aan het opstellen van de congresstukken voor het bondcongres. De stukken bestaan uit twee delen: een achtergronddocument en een beleidsplan. Het vierde kwartaal heeft vooral in het teken gestaan van de oplevering en verzending van de congresstukken, het faciliteren van het bondsbestuur om het beleidsplan goed te kunnen uitdragen, het creëren van draagvlak in de ledenvergaderingen en het verzamelen van amendementen op de beslispunten. Na een aanvankelijk aarzelende oogst, kwamen de amendementen vooral in de tweede helft van december stevig los. In totaal zijn er op 22 beslispunten over duurzame ledenontwikkeling 122 amendementen ontvangen.

Organising

In januari 2009 is in het Universitair Medisch Centrum Utrecht (UMCU) een tweede project 'organising' van start gegaan. In eerste instantie heeft het projectteam, dat uit zes organisatoren bestaat, zich gericht op de groep verpleegkundigen. In overleg met (kader)leden zijn vervolgens de, met de organisingmethodiek te benaderen, afdelingen gekozen. De eerste afdeling die is gekozen is de afdeling Heelkunde. Later is uitgebreid naar de afdelingen Hersenen en Schoonmaak. De laatste uitbreiding is naar de afdeling Analisten. Niet alleen

de analisten van het UMCU maar ook van drie andere streekziekenhuizen. Hen hangt een grootschalige fusie boven het hoofd vanwege plannen om de organisatie en de locatie van de laboratoria van vier ziekenhuizen samen te brengen in één laboratorium.

Met organisering wordt beoogd op een systematische manier vakbondskracht op de werkvloer (opnieuw) op te bouwen. Om te beoordelen of de organiseringmethodiek voor Abvakabo FNV geschikt is, worden niet alleen de resultaten van de activiteiten van het projectteam gemeten, maar ook het effect dat deze activiteiten hebben op bijvoorbeeld de bekendheid, de zichtbaarheid en het imago van Abvakabo FNV bij UMCU. Begin 2009 is de beginsituatie vastgesteld aan de hand van een nulmeting. Op basis van de nulmeting is een aantal doelstellingen geformuleerd en aan het eind van het jaar is nogmaals gemeten om de effecten van de organiseringactiviteiten in relatie tot de doelstellingen te zien en te evalueren. Begin 2010 wordt de evaluatie van organisering afgerond, zodat over de inzet van de methodiek kan worden besloten.

Ontwikkeling van producten en diensten

Bij wijze van test wordt een aantal (door)ontwikkelde producten en diensten op kleine schaal geïntroduceerd om te beoordelen of ze geschikt zijn voor volledige introductie op de markt. De zogenoemde pilots. In 2009 zijn drie pilots voorbereid: UMC-informatie en advies, Carrière Vitaal en Direct Hulp Lidmaatschap. De uitvoering van de pilots start in 2010. De tijdstippen van evaluaties, die aan het eind van deze pilots worden gehouden en die bepalend zijn voor een eventuele marktintroductie, liggen deels in 2010 en deels in 2011.

- *Pilot UMC-informatie en advies*

In de cao van de Universitair Medische Centra is afgesproken om een persoonlijk budget in te voeren voor de persoonlijke (loopbaan)ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers worden daarmee zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling. Om een rol te spelen bij de keuzes en de invulling van het persoonlijk budget is een nieuwe dienst ontwikkeld die bestaat uit drie elementen: informeren over het persoonlijk budget, adviseren over het besteden van het persoonlijk budget en aanbieden van speciaal voor het persoonlijk budget geschikte (loopbaan)trainingen. In 2010 start een pilot met deze nieuwe dienst met als doel inzicht te krijgen in het effect dat deze heeft op het behoud van leden en op

het imago van Abvakabo FNV. Een ander doel van de pilot is inzicht krijgen in het functioneren van nieuwe samenwerkingsverbanden die voor de duur van de pilot met externe trainingsbureaus worden aangegaan.

- *Pilot Carrière vitaal*

Carrière vitaal is de nieuwe naam voor de dienst 'Vitaal op je werk'. Een dienst die werd ontwikkeld om Abvakabo FNV te profileren als een deskundige en betrouwbare partner op het gebied van loopbaanadvies. Carrière Vitaal bestaat uit twee elementen: een carrièrescan om te achterhalen of een werknemer nog goed in zijn of haar functie zit en een carrière-adviesgesprek waarin de resultaten van de scan met een loopbaandeskundige worden besproken en vervolgens de meest geschikte vervolgstappen voor de persoonlijke carrière-ontwikkeling worden bepaald. Medio 2009 is het plan voor de uitvoering van de pilot afgerond en zijn de voorbereidingen van de pilot gestart. De pilot zelf wordt in 2010 uitgevoerd en na een jaar geëvalueerd.

- *Pilot Direct Hulp Lidmaatschap*

Deze pilot vloeit voort uit het onderzoek naar 'Brandend huis' en vernieuwing van de voorwaarden. Daaruit is gebleken dat er voldoende vraag is naar individuele rechtshulp op het gebied van werk en inkomen in een zogenaamde brandend huissituatie. Ook is daarin gebleken dat in deze vraag kan worden voorzien met een lidmaatschapsvariant die wordt gecombineerd met een tarief voor (rechts)hulpverlening: het Direct Hulp Lidmaatschap. Gedurende de pilot wordt het effect van het Direct Hulp Lidmaatschap op de loyaliteit van de leden, die van deze hulp gebruik hebben gemaakt, gemeten. Daarnaast wordt het functioneren van de op dit (test)lidmaatschap toegesneden werkwijze en processen gevolgd en wordt het financiële rendement van deze lidmaatschapsvariant bewaakt.

Onderzoek

Ten behoeve van (product)ontwikkeling zijn verschillende soorten onderzoek uitgevoerd. Zo zijn de wenselijkheid en haalbaarheid van de invoering van een aantal nieuwe producten onderzocht. Gekeken is naar de positie van Abvakabo FNV in relatie tot concurrerende organisaties zoals andere vakbonden en rechtsbijstandverzekeraars. Verder zijn de wensen en behoeften ten aanzien van de inhoud van producten en diensten in kaart gebracht en is ook gezocht naar samenwerkingskansen met derden.

- *Concurrentie-analyse*

Met deze analyse is in kaart gebracht wie de belangrijkste concurrenten van Abvakabo FNV zijn, welke producten zij voeren en tegen welke prijzen. Verder geeft de analyse inzicht in de merk- en communicatiestrategieën die concurrerende organisaties gebruiken voor hun profilering. De resultaten van de concurrentie-analyse zijn onder andere gebruikt voor de afwegingen en keuzes van de merkpositionering.

- *Onderzoek: Andere vormen van vakbondsbinding*

Ten behoeve van het contributiebeleid is met verschillende onderzoeksmethoden onderzocht of er interesse is in andere vormen van vakbondsbinding en welke effecten een invoering van andere vormen van vakbondsbinding teweeg brengt. In juni en juli 2009 zijn verschillende lidmaatschapsconcepten voorgelegd aan leden en potentiële leden. Eén specifiek concept uit het onderzoek geeft aanleiding voor nader onderzoek en verdere uitwerking. In dit concept, een vorm van donateurschap, steunen mensen de doelen en het werk van de vakbond met een vast bedrag. Zij nemen geen producten en diensten af zoals gewone leden. In 2010 wordt besloten of dit concept verder wordt uitgewerkt.

- *Onderzoek: 'Brandend huis' en vernieuwing van de voorwaarden*

In dit onderzoek is onder andere gekeken naar de omvang van de vraag naar individuele rechtshulp op het gebied van werk en inkomen op het moment dat die hulp nodig is. Ook wanneer mensen nog geen lid zijn. Verder is in kaart gebracht welke kosten moeten worden verrekend in het (rechts)hulpverleningstarief, zodat kostendekkend kan worden gewerkt.

- *Onderzoek: strategische allianties*

Samen met programma Groei zijn, door middel van brainstormsessies, ideeën voor het aangaan van strategische allianties met externe partijen geïnventariseerd. Uit de ideeën is een aantal allianties geselecteerd die vervolgens zijn verdeeld over de drie vormen van zekerheid die AbvaKabo FNV haar leden wil bieden: werkzekerheid, inkomenszekerheid en informatiezekerheid. Begin 2010 wordt een voorstel voor strategische allianties uitgewerkt.

Vooruitblik

Na een periode van onderzoeken, bedenken en voorbereiden zal 2010 vooral een jaar van doen worden. Een jaar waarin uitvoerende (test)projecten een hoofdrol spelen. Zo zal Verenigingsvernieuwing,

zodra over de congresvoorstellen is besloten, aan de slag gaan met onder andere de uitvoering van projecten ter versterking van lokaal werk en met het versterken van de organisatie op de werkvloer. En zo zullen we met de pilots UMC-informatie en advies en Carrière Vitaal concrete stappen zetten op het gebied van loopbaanadvies. De pilot Direct Hulp Lidmaatschap zal uitwijzen of we met deze lidmaatschapsvariant de individuele belangenbehartiging succesvol kunnen vernieuwen.

Par. 2.

Programma Groei

Algemeen

In 2009 heeft programma Groei - omgedoopt van 'Gaan voor Groei' naar 'Groeï' om verwarring te voorkomen met het organisatiebrede programma - 85 procent van de voorgenomen projecten in werking gezet (zestien van de negentien projecten). Een aantal projecten zijn reeds in 2009 geborgd in de organisatie als structurele activiteit of taak. De rest volgt in 2010. In het algemeen lopen alle Groei-projecten in 2009 binnen budget, vrijwel altijd binnen planning en is het merendeel van de projecten in de eindevaluatie succesvol gebleken.

In 2009 werd langzamerhand het brede effect van programma Groei voor de bestaande organisatie duidelijk. Markt- en klantgericht denken en handelen is nieuw voor Abvakabo FNV en wordt niet overal meteen omarmd. Ook het feit dat voor het eerst echt marketing wordt bedreven en daarmee oude denk- en werkwijzes overhoop werden gehaald, gaf her en der wel een schokeffect. Groei levert immers niet alleen resultaten van projecten op waardoor het ledenbestand kan groeien, maar bemoeit zich door verworven inzichten middels onderzoeken, ervaringen en adviesrapporten, ook stevig met staand beleid en reguliere (marketing/communicatie) activiteiten. Ledengroei is immers een organisatiebrede doelstelling en verantwoordelijkheid. Kennis uit programma Groei is in 2009 breed vertaald en geïmplementeerd, zoals in sectorplannen, het nieuwe strategische beleid voor het Congres 2010 en in eigen communicatiemiddelen zoals het ledenblad.

Medewerkers en vereniging werden betrokken in workshops en veel energie werd besteed aan het delen van nieuwe kennis en nieuwe visies middels interne communicatie (o.a. intranet, personeelsblad en verenigingskrant). Ook is veel gepresenteerd aan en gediscussieerd met medewerkers in het algemeen,

via thematische bijeenkomsten en specifieke afdelingen of segmenten.

Noodzakelijke samenwerking met andere projecten zoals het CRM-systeem en ILSA kostten eveneens veel tijd van de projectleiders naast hun primaire werk.

Het borgen (uitrollen) van succesvolle projecten in de organisatie leverde soms discussies op met het MT en het bondsbestuur. Sommige projecten vergen in de uitrol meer personeel, nieuwe competenties (dus nieuwe functies) en een bijbehorend activiteitenbudget. Daarmee wordt op een natuurlijke wijze de druk op de organisatie gelegd om te investeren in die activiteiten die het meeste effect hebben of als meest waardevol worden gezien door de leden en/of potentiële leden. Met de afdeling Marketing & Communicatie is nauw samengewerkt, vooral om verkregen inzichten en kennis direct op te nemen in de reguliere marketing- en communicatieactiviteiten.

Projectorganisatie

Gezien het totaal aantal gedefinieerde projecten (23) heeft de programmamanager Groei in januari 2009 twee projectleiders aangewezen om naast hun eigen project(en) ook de overige projecten te coördineren. Eén projectleider coördineerde de units 'strategische groei' en 'behoud', en de andere 'werving'. De span of control werd te groot voor de programmamanager. Dit is werkzaam gebleken in 2009. Samenhang van projecten onderling (zoals direct marketing met groeisectoren, merkpositionering met portfolio analyse) is daarmee geborgd, evenals inhoudelijke sturing van gedetacheerde medewerkers. Zij werkten immers aan projecten die nieuw zijn voor de organisatie en soms nieuwe vaardigheden en kennis vereisten.

Inrichting

Programma Groei heeft begin 2009 besloten op de twee pijlers van 'denken' en 'doen' drie units op te richten: Strategische groei, werving en behoud. Daarmee is de unit 'marketingprocessen en procedures' vervallen. Het bleek niet handig en effectief ons daarop te richten. Immers, binnen de projecten worden de relevante processen en procedures in de staande organisatie aangehaakt en verbeteringen aangebracht waar nodig. Ook werd snel duidelijk dat ILSA zich ging richten op klantprocessen.

Projecten

In het overzicht projecten Groei wordt geschetst welke projecten er zijn, wat hun doel is en welke status ze hebben. Tevens wordt kort aangegeven of ze binnen beoogde resultaten, budget en planning lopen.

Metten

Elk project meten we met het oog op: 'succesvol of niet?' De verhouding kosten/baten en dus de kostprijs per geworven lid of behouden lid is mede leidend voor het bepalen van succes en uitrol in de bestaande organisatie. Officieus is afgesproken binnen MT Groei dat € 90,- per geworven lid de maximale prijs is. Echter, direct marketing activiteiten zitten daar inmiddels zwaar onder met een kostprijs van gemiddeld € 65,-. Deze activiteit is dan ook gelijk de meest positieve uitzondering op de regel. De bovengrens van de marketingcommunicatiekosten voor behoud van een lid worden medio 2010 onderzocht en vastgelegd waar mogelijk. Het bepalen van een kostprijs voor werving en behoud, hangt sterk af van de algemene kosten die een gemiddeld lid maakt en de verwachte inkomsten van een gemiddeld lid (contributie en lidmaatschapsduur). Dit zijn gegevens die binnen Abvakabo FNV vrijwel niet te achterhalen zijn.

Overzicht projecten Groei

Unit/ Naam project/ ⊗ = slecht ⊖ = matig ⊕ = goed	Korte beschrijving inhoud project	Status (gestart, afgerond, geborgd, on hold)	Resultaat	Bijzonderheden
<i>Strategische Groei</i>				
Merkpositionering Resultaat ⊕ Tijd ⊗ Budget ⊕	Ontwikkelen van een nieuwe marketingstrategie waarmee AKF als merk aantrekkelijker wordt voor leden en potentiële leden. Gebaseerd op ledensegmentatie-onderzoek, concurrenten analyse, kernwaarden onderzoek en missie, visie 2007	Gestart november 2008. Afgerond november 2009 en overgegaan in project merkcampagne, en project “Waardevol werk”. Borging in organisatie februari 2010 bij M&C (merk bewaking).	Nieuwe merkpositionering is ontwikkeld. Inclusief een merkpaspoort, brandguide (merkwijzer) en een intern traject “waardevol werk” om werknemers en vereniging te informeren. Workshops voor werknemers om in hun werk en gedrag conform het nieuwe merk te gaan handelen starten januari 2010. Vereniging volgt iets later (Q2)	Uitvoersels van nieuwe merkpositionering: nieuwe huisstijl, logo en creatief concept voor externe wervings- en imago campagne. Reclamebureau ARA ontwikkelt. In nauwe samenwerking met M&C. Iets vertraagd door interne discussies over de juiste koers/ stappen.
- (sub project merkpositionering) Concurrenten analyse Resultaat ⊕ Tijd ⊕ Budget ⊖	Onderzoek naar rechtsbijstandverzekeraars en concurrerende bonden om te achterhalen waarin AKF zich onderscheidt in nieuwe merk	Gestart oktober 2008, afgerond januari 2009. Borging in kennis, niet noodzakelijk in aparte functie	Rapport en advies zijn opgeleverd.	Budget overschreden door extra uren externe adviseur. Moet elke 2 a 3 jaar herhaald worden
- (sub project merkpositionering) Internal branding Resultaat ⊕ Tijd ⊕ Budget ⊕	Het intern informeren over en uitdragen van het nieuwe merk zodat medewerkers en kaderleden bijdragen aan het nieuwe merk en merk versterken (waarmaken)	Gestart juni 2009 en gepland afgerond april 2010	Communicatie, informatiebijeenkomsten (w.o. roadshows) voor organisatie en vereniging gehouden en ingepland.	Management (en V&V richting vereniging) dragen verder zorg voor implementatie nieuwe merk. Extra rol voor HRM in 2010.
Portfolio analyse Resultaat ⊕ Tijd ⊕ Budget ⊕	Analyseren welke producten en diensten AKF voor welk klantprofiel in de etalage moet zetten voor werving, en welke producten en diensten bijdragen aan behoud voor welk klantprofiel (kwalitatief). Analyse van afname producten en diensten door leden (kwantitatief) Opleveren adviesrapport met portfolio wijzer waarin definities en criteria zijn benoemd wat ons kern-, rand- en aanvullend assortiment is.	Start januari 2009. Afgerond december 2010.	Intern draagvlak en relevante betrokkenheid met DB en MT gerealiseerd. Adviesrapport opgeleverd, quick wins geformuleerd en voorstel voor lange termijn aanpak en implementatie geformuleerd.	Onderdeel van project is ledentevredenheidsonderzoek. Nauwe samenwerking met project merkpositionering (producten en diensten als bewijsvoering van je merk) In Q1 doet Groei voorstel aan MT voor verdere implementatie. Daarna BB verder informeren.

Verfijnen klantprofielen	Kennis van de drie belangrijkste klantprofielen omtrent mediagebruik verdiepen.	On hold		Nog onduidelijk of meer kennis nodig is om media in te kopen voor wervings- en imago-campagne mbt nieuwe merk
Strategische allianties Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺	Met welke externe partijen kan AKF samenwerken om 1. merk te versterken 2. nieuwe producten/ diensten te verkrijgen 3. toegang verkrijgen tot potentiële leden bij externe partij	Start juni 2009, lopend	Twee workshops gehouden om harde criteria vast te stellen en lijst met mogelijke partijen samen te stellen	Vertraging in opstart omdat projectleider langer dan gepland projecten senioren en contactstrategie na eindevaluatie nog moest uitvoeren. M&C had nog geen capaciteit gevonden. Afhankelijk van goedkeuring projectvoorstel MT Q1 2010 doorgang.
Werving				
Leden werven leden Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺	analyseren op welke momenten, welk leden en kaderleden met welke boodschap, informatievoorziening en beloning gestimuleerd kunnen worden tot extra werving van nieuwe leden. Testen van pilot mailings met als doel inzicht in kosten/ baten van deze wervingsmethodiek. Doel 200 leden tegen KPO € 70,- Subdoel: intern proces analyseren en verbetervoorstellen formuleren.	Start april 2009, afgerond december 2009 Eindevaluatie januari 2010	Analyse, w.o interne gesprekken en marktonderzoek onder niet wervende leden en wervende leden, ontwikkeld. Verbetervoorstellen conform proces en communicatie in rapportage geleverd aan MT. Pilot mailings uitgevoerd. Resultaat: 120 nieuwe leden. KPO € 112,-	Pilot mailings leverden iets minder leden op dan verwacht waardoor KPO stijgt. Pilots gaven inzicht voor bijsturing in de uitrol; wie werft meest met welke boodschap?
Telemarketing Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺	Leden werven via TM met een KPO van € 50,- . Processen intern daarvoor verbeteren en uitzoeken welke externe callcentra beste zijn voor deze taak.	Start januari 2009 en doorstart april 2009. Afgerond oktober 2009. Geborgd als structurele activiteit bij M&C januari 2010	Tot eind september 2009 1527 leden binnengehaald. Gemiddeld kosten per lid van € 60,37. Na september nog ruim 500 nieuwe leden geworven.	Zeer succesvol wervingswerkwijze. Leden uit Telemarketing worden extra gevold op behoud. In 2009 geen hogere uitstroom onder deze leden. Project door meerdere mensen uitgevoerd, vandaar uitloop planning
Direct marketing Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺	Uitzoeken welke vormen van direct marketing- naast TM- nog meer effectief en efficiënt zijn	Pilots uitgevoerd met advertenties, barterdeals met vakbladen en vrije tijdsbladen	Levert nauwelijks resultaat en arbeidsintensief qua interne afstemming.	Resterend budget is on hold gezet.
Online marketing Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺	Werven van 1000 leden en 1000 warme leads met online media. Opdoen van kennis van online media voor werving.	Gestart medio april 2009, afgerond oktober 2009 Eindevaluatie oktober 2010. Deels geborgd bij M&C	94 leden, 32 leads	Vroegtijdig gestopt wegens zeer slecht resultaat wat ledenwerving betreft. Online werven kan niet zonder gelijktijdige campagnes (kennis van AKF is te laag bij doelgroepen). Veel kennis opgedaan die ook wordt geborgd bij M&C. Resterend budget (€ 35.000) in TM weggezet voor werving nieuwe leden en medewerker.

Groeisector Zorg Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺	Experimenteren met nieuwe marketing en communicatie technieken en middelen voor werving en behoud. Positie verwerven als marketing communicatie adviseur in de sector. 8.300 nieuwe leden en verlagen van uitstroom naar 3% . Daartoe eigen marketing communicatie adviseur en additioneel budget	Februari 2009 gestart, december 2009 afgerond. Eindevaluatie januari 2010. Marcom adviseur werkt ook in 2010 voor sector Zorg exclusief	Instroom van nieuwe leden is behaald met 8.803 nieuwe leden. Uitstroom is iets gezakt van 4,5% naar 4%. Samenwerking met bestuurders geslaagd.	Voor beide sectoren geldt dat hun instroom vooral te danken is aan andere projecten, zoals TM. Eigen activiteiten, experimenten geven geen zeer succesvolle resultaten in verhouding met kosten. Advies: Aandacht voor behoud in 2010.
Groeisector Welzijn Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺	Experimenteren met nieuwe marketing en communicatie technieken en middelen voor werving en behoud. Positie verwerven als marketing communicatie adviseur in de sector. 2.795 nieuwe leden en verlagen van uitstroom naar 3% . Daartoe eigen marketing communicatie adviseur en additioneel budget	Februari 2009 gestart, december 2009 afgerond. Eindevaluatie januari 2010. Marcom adviseur werkt ook in 2010 voor sector Welzijn exclusief	Doelstelling instroom nieuwe leden is gehaald: 3.106. Uitstroom is wel iets gezakt van 5,5% naar 5%. Samenwerking met bestuurders geslaagd	
Wervingsweek Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺	Ontwikkelen en uitvoeren van concept van wervingsweek ism CBB. Daarin meenemen het werken met promoteams. Doel: 400 leden en 1200 leads	Gestart november 2008, afgerond maart 2009. Eindevaluatie mei 2009. Borging bij CBB	303 leden en 204 leads	Eindevaluatie bevat veel aanknopingspunten voor verbetering. M&C ondersteunt CBB in uitvoering wervingsweken 2010
Promoteams	Testen van promoteams op de werkvloer voor werving	Gestart februari 2009, afgerond maart 2009. Geen specifieke borging nodig		Is toegevoegd onder project wervingsweek. Is succesvol gebleken op beurzen en ism bestuurders op de werkvloer bij wervingsweek
Campagnes (Telegraaf) Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺	Totaal budget voor campagnes zoals additioneel investeren in Power to, thema campagne voor Zorg en Welzijn ism de Telegraaf, wervings,- en imagocampagne met nieuwe merk	Gestart februari 2009 met thema campagne zorg en welzijn ism Telegraaf. Doel: 2.500 instroom Wervings- en imago campagne start voorjaar 2010	Campagne ism Telegraaf was geen succes. Het doel was 2.500 leden, nog geen 100 zijn via de campagne ingestroomd	Door resultaat verplichting blijven reclameburo XXS en Telegraaf met eigen middelen doorgaan met werving. Samenwerking Power to Q1 2010. Budget wordt voor groot deel teruggestort naar AKF indien deze pogingen opnieuw geen resultaat boeken

<i>Behoud</i>				
Contactstrategie fase 1 Resultaat ☺ Tijd ☹ Budget ☺	<p>Verlagen van de uitstroom in het eerste jaar van het lidmaatschap naar 5% en Power to leden (met actie aanbod) naar 8%.</p> <p>Verrijking van ontbrekende gegevens van nieuwe leden; Van 99% van de instroom vanaf 1 maart 2009 zijn de contactgegevens compleet. Van 80% van de instroom vanaf 1 maart 2009 zijn de overige gegevens compleet</p>	<p>Gestart oktober 2008, doorstart januari 2009.</p> <p>Tussenevaluatie november 2009</p>	<p>Voor de Power to-leden (met actie aanbod) is in 2009 maar 3,9% uitgestroomd in eerste <u>zes maanden</u>.</p> <p>Doorrekening naar 12 maanden lijkt doel van max. 8% te halen.</p> <p>Behoud op leden zonder actie aanbod is in 2009 nauwelijks te meten, Het actie aanbod was alleen in de maanden juli en augustus niet in werking. Deze groep leden is te klein om te meten.</p> <p>Het percentage complete contactgegevens (NAWTE) onder de instroom van Q3 bedraagt 73%. Een hoger percentage dan 75% lijkt vooralsnog niet haalbaar.</p>	<p>Door gebrek aan systemen moet alle gesegmenteerde communicatie naar leden handmatig. Vandaar uitloop in tijd. Tussen evaluatie wijst uit dat project nog 6 maanden langer moet draaien bij M&C om effect te kunnen meten op 12 maanden en de behouddoelstelling op leden <u>zonder actie aanbod</u>.</p> <p>En om te bezien of de uitgebreide contactstrategie 2009 beter werkt dan die van 2007/2008. Kosten en baten balans is een twijfelpunt zoals nu geanalyseerd kan worden.</p> <p>Gemiddeld genomen betreft 94% van de verrijkingen gegevens over salaris, leeftijd, sector en werkgever. De resterende 6% betreft verrijkingen van contactgegevens</p>
Contactstrategie fase 2	<p>Verlagen uitstroom van leden tussen 1 en 4 jaar lidmaatschap van 9% naar 6% met sector gerichte aanpak</p>	<p>On hold</p>		<p>Wachten op additionele financiering. Idee is om ipv een test uit te voeren op deel van leden 10-4 jaar lid, direct een behoudaanpak op de groeisectoren breed (alle leden) uit te rollen. Kosten per behouden lid worden daarmee lager.</p>
Senioren behoud Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺	<p><u>Vroeggepensioneerden (sector SR)</u> In 2009 0%; in 2010 -1%/500 minder opzeggers). Voorkomen overstap ANBO (in potentie 4.500 in 2009: maximaal 500). <u>Werkende 55-plussers (in diverse sectoren)</u> Terugdringen huidige uitstroom (-1,2%/900); Voorkomen overstap ANBO (in potentie 1.600 overstappers per jaar; doel max 300 per jaar)</p>	<p>Gestart oktober 2008, afgerond augustus 2009.</p> <p>Eindevaluatie september. Eerder dan gepland geborgd bij M&C.</p>	<p>Gemeten na 7 maanden: <u>Vroeggepensioneerden (sector SR)</u> -0.43% ofwel 212 leden. 87 leden overstapt naar ANBO <u>Werkende 55-plussers (in diverse sectoren)</u> Wordt bij M&C verder gemeten, periode te kort. Uitstroom in ieder geval 131 leden minder dan 2008, overlijden niet meegerekend. Overstap naar ANBO 97 leden.</p>	<p>Samenwerking met ANBO moeizaam en arbeidsintensief.</p> <p>Uit de testmailing 58+ werkend bleek dat: Deze niet leidt tot opzeggingen; De gemiddelde ideale uitrolleeftijd 60 is; De ideale leeftijd om leden te attenderen op het senioren-aanbod verschilt echter per sector. Winback activiteit aan project toegevoegd: mailings niet succesvol, win back via telemarketing wel.</p>

<p>Opzegbeleid</p> <p>Resultaat ☺ Tijd ☺ Budget ☺</p>	<p>Opzeggers onder categorie “onbekend” verlagen naar max 15%. Opzegbeleid geïmplementeerd en duidelijke rapportages. 10% beïnvloedbare opzeggers keren terug/ worden opnieuw lid</p>	<p>Gestart september 2008, afgerond juni 2009. Eindevaluatie juni 2009. Geborgd bij M&C</p>	<p>Categorie “onbekend” ligt ruim onder 15% vanaf april 2009. Alleen het terughalen van exleden ligt iets onder de doelstelling (gem. 8,5%)</p>	<p>Opzegcyclus verbeterd: In eerste halfjaar 2009 bleef 4,4% (342) van opzeggers lid binnen opzegtermijn (terugvloeiingen hoger dan 2008)</p>
<p>Debiteuren behoud</p>	<p>Nieuwe aanpak ontwikkelen om wanbetalers niet uit te schrijven maar te laten betalen en lid te laten blijven</p>	<p>Gestart december 2008, gestopt maart 2009</p>		<p>Project is halverwege gestopt omdat het vergaande en structurele maatregelen vereiste op de dienst Financiën om dit op de rit te krijgen. Groot deel van wanbetalers slecht geregistreerd en zeer lang wanbetaler. Financiën nu verantwoordelijk voor oplossen van dit probleem</p>
<p>Levensfase behoud</p>	<p>Behoud door in te spelen op de behoeftes van leden die te maken hebben met een bepaalde levensfase waarin ze terecht komen</p>	<p>On hold</p>		<p>Gewacht wordt op eerst effecten verlenging contactstrategie fase 1 en effecten contactstrategie fase 2. Noodzakelijk hiervoor is een CRM systeem</p>

Hoofdstuk IV Diensten

Par. 1. Vereniging

Vrijwilligersbeleid

De vakbond functioneert bij de gratie van vrijwilligers. Betrokken, betrouwbare en deskundige vrijwilligers zijn dan ook een voorwaarde om een succesvolle vakbond te zijn. Vakbondsvrijwilligers zijn ambassadeurs van de bond. Zij hebben een belangrijke rol in de zichtbaarheid en ze vervullen een signaal- en schakelfunctie. Dit geldt zowel voor vrijwilligers in dienstverlening en belangenbehartiging als in lokaal en sectoraal vakbondswerk.

Om hen goed te ondersteunen is er in 2009 gestart met het intensiveren van het vrijwilligersbeleid. Zo zijn er HRM-instrumenten ontwikkeld met als doel om de positie van vrijwilligers te versterken en de dienstverlening door de vrijwilligers te professionaliseren.

Het project 'Vakbondsconsulent Optimaal' is een voorbeeld van de doorvertaling van de intensivering van het vrijwilligersbeleid naar de dagelijkse praktijk. De werkorganisatie draagt hierbij verantwoordelijkheid voor:

1. Vrijwilligersinzet in aantal en in expertise op de juiste plaatsen;
(zowel door gerichte werving als door de bestaande vrijwilligers in te zetten op functies passend bij hun talenten)
2. het kennisniveau van de vrijwilligers te verhogen en te onderhouden;
3. duidelijk te zijn in gewenste competenties en te investeren in de ontwikkeling van de vrijwilligers;
4. het functioneren van de vrijwilliger te ondersteunen door een goed feedbacksysteem inclusief coaching;
5. het aanbieden van een afgewogen en aantrekkelijk belonings-/motivatiesysteem.

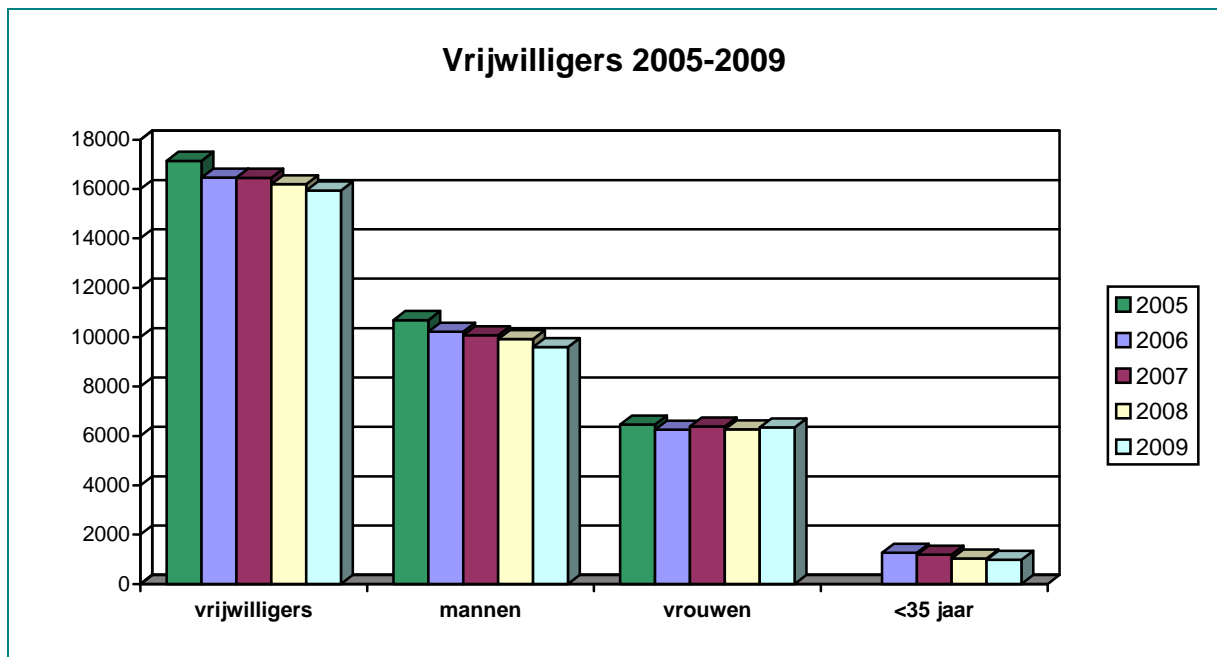
Om de communicatie tussen werkorganisatie aan de ene kant en vrijwilligers in dienstverlening en belangenbehartiging aan de andere kant te verbeteren zijn in 2009 de eerste stappen gezet voor het oprichten van een klankbordgroep.

Ook zijn een aantal themabijeenkomsten georganiseerd om de vereniging te delen in de behaalde resultaten. In 2010 wordt een onderzoek gehouden naar de behoefte aan informatievoorziening bij vrijwilligers. Aan de hand van de resultaten worden de communicatiemiddelen aangepast.

Vakbondsvrijwilligers

Per 1 januari 2010 kent Abvakabo FNV 15.866 geregistreerde vakbondsvrijwilligers die in diverse functies actief zijn. Dat is 5 procent van alle leden. Van hen zijn 8391 leden uitsluitend actief in de medezeggenschap, zoals de or. Dit betekent dat 7475 leden in het afgelopen jaar een vrijwilligersfunctie bij (namens of in) Abvakabo FNV hebben vervuld. Sommige vrijwilligers zijn voor de bond op verschillende manieren actief. Samen vervullen zij in 2009 maar liefst 21.758 vrijwilligersfuncties, inclusief or-werk.

Het totaal aantal vakbondsvrijwilligers daalt licht ten opzichte van 2008. Deze daling is geheel toe te schrijven aan het vertrek van mannen. Het aandeel vrouwelijke vrijwilligers is al enige jaren stabiel en stijgt in 2009 zelfs enigszins. Van alle actieve leden is 40 procent vrouw, een procent hoger dan een jaar geleden, maar nog steeds minder dan het aandeel vrouwen onder alle leden, 53 procent. Het aandeel vrouwen is het laagst in afdelingsbesturen en onder leden actief op de werkplek (bedrijfsledengroepen, vakbondsconsulenten en arbeidsvoorwaardenadviseurs). Uitzondering hierop vormt de relatief nieuwe groep van ruim driehonderd contactpersonen in Welzijn en Zorg, waarin het aandeel vrouwen bijna 50 procent bedraagt.



Nieuwkomers en stoppers

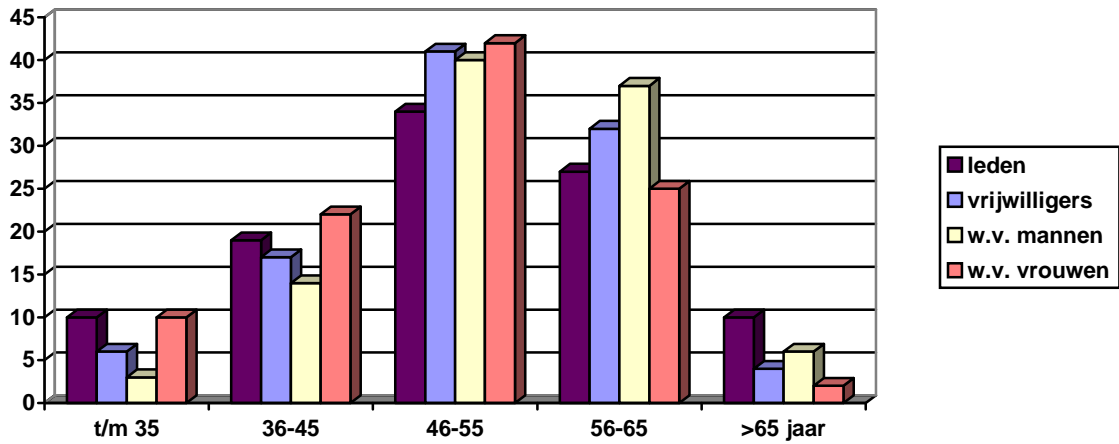
Het overgrote deel van de vakbondsvrijwilligers, 79 procent, vervult slechts één functie, 13 procent vervult twee functies tegelijk, 4 procent vervult drie functies, 4 procent vervult er vier of meer. Functiestapelaars combineren veelal functies in de vereniging (afdeling, sector, bondsraad) met elkaar, met vakbondsfuncties op het werk en met or-werk. In 2009 zijn 2396 vrijwilligers gestopt met een vrijwilligersfunctie bij Abvakabo FNV. Van hen zijn 1456 leden definitief gestopt met vrijwilligerswerk, dat is 9 procent van de totale groep. Van hen is 56 procent man, 7 procent jonger dan 36 jaar en 70 procent tien jaar of langer lid van Abvakabo FNV. Driekwart van de stoppers (76 procent) doet dit vanuit een functie in de medezeggenschap. Hier tegenover staat een groep van nieuwkomers, leden die voor het eerst actief worden. Dit zijn in 2009 1376 personen. Van hen is 57 procent vrouw. Het overgrote deel van hen start in een medezeggenschapsfunctie (88 procent). Nieuwkomers zijn aanzienlijk jonger: 17 procent is niet ouder dan 35 jaar. Opvallend is ook dat bijna eenderde (31 procent) van alle nieuwkomers in een vrijwilligersfunctie niet langer dan twee jaar lid is. Nieuwe leden zijn nieuwsgierig en bereidwillig tot inzet. Voor sommige werknemers is het (aanstaand)

lidmaatschap van de or reden om lid te worden; het biedt hen een plek op een vakbondslijst en geeft hen toegang tot ondersteuning in die nieuwe rol.

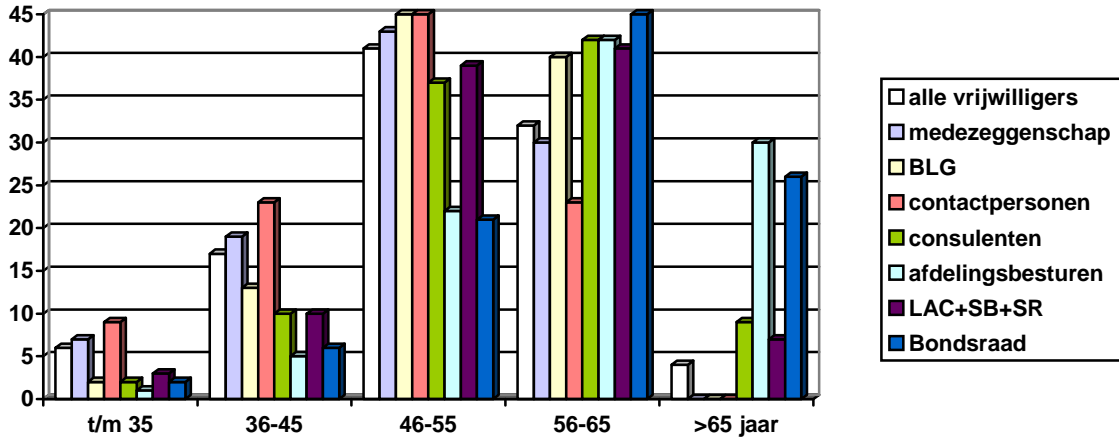
Vergrijzing vooral mannen

De gemiddelde leeftijd van de vakbondsvrijwilligers bedraagt in 2009 51 jaar, hetzelfde als in 2008. De leeftijdsgroep 46-65 jaar is oververtegenwoordigd, vergeleken met alle leden. De vergrijzing in het vrijwilligersbestand is daardoor nog wat sterker dan in het gehele ledenbestand. Vakbondsvrijwilligers onder de 36 jaar maken nog maar 6% van het totaal aantal vrijwilligers uit, vergeleken met 7 procent in 2007 en 10 procent aandeel in het totale ledenbestand. Deze leeftijdsverdeling wordt overigens vooral bepaald door de mannelijke vrijwilligers. Vrouwelijke kaderleden zijn gemiddeld jonger dan mannen: 48 jaar tegenover 55 jaar. Het merendeel van de vakbondsvrijwilligers onder de 36 jaar is actief in de medezeggenschap: 83procent. Deze jongste groep behoort voornamelijk tot de sectoren Welzijn, Zorg en Lagere Overheden. Van de verschillende categorieën vrijwilligers zijn de contactpersonen op het werk en de medezeggenschapsleden het jongste en de kaderleden in de vereniging (afdelingen, sectoren en bondsraad) het oudste.

Leeftijdverdeling leden en vrijwilligers in % per 1-1-2010



Leeftijdverdeling groepen vrijwilligers in % per 1-1-2010



Par. 2.

Overzicht van de belangrijkste bespreekpunten tijdens de bondsraad

- *18 maart*

Er vindt een debat plaats over het nieuwe sturingsmodel dat het dagelijks bestuur hanteert. De belangrijkste taken van het dagelijks bestuur zijn:

- uitvoering van de taken die statutair bij het dagelijks bestuur liggen.
- zorgen voor de uitvoering van de strategie die door het congres is vastgelegd;
- zorgen voor en bijdragen aan het functioneren en de vernieuwing van de vereniging;
- het versterken van de beleidssturing van Abvakabo FNV.

Daarnaast wordt de aanpak van de economische crisis besproken. De gezamenlijke vakcentrales hebben hiervoor een plan opgesteld 'Samen de crisis te lijf'.

- *31 maart*

Op basis van 'Samen de crisis te lijf' hebben de vakcentrales met de werkgevers en kabinet een sociaal akkoord gesloten, dat via een referendum aan de leden van de FNV wordt voorgelegd. Verder wordt het FNV-congres van mei inhoudelijk voorbereid.

- *26 mei*

De Algemene Vergadering bespreekt het jaarverslag en de jaarrekening over 2008 en stelt deze vast. Twee vacatures in het bondsbestuur worden vervuld. Arie Janson en Mieke Janssen worden in het bondsbestuur gekozen.

- *9 juni*

Om tot een gedegen advies te komen over de vernieuwing van Abvakabo FNV als vereniging, heeft het bondsbestuur een werkgroep verenigingsvernieuwing ingesteld. De leden van de werkgroep zijn actieve kaderleden van de bond en een bezoldigd bestuurder. Met de bondsraad wordt gesproken over de wijze waarop de werkgroep te werk zal gaan.

Discussie vindt plaats over voortgang van Missie, Visie, Strategie. Afsproken wordt dat in de volgende voortgangsrapportage over uitvoering van de strategie meer zal worden ingegaan op wat inhoudelijk is ingezet.

- *29 september*

De bondsraad wijst op voordracht van een delegatie uit werkorganisatie en de Financiële Adviescommissie, PWC als controlerend accountant aan.

De bondsraad wordt op de hoogte gebracht van de stand van werkzaamheden van de werkgroep verenigingsvernieuwing.

Aan de orde komt de wijze waarop activiteiten op touw worden gezet tegen de AOW-plannen van het kabinet. Uitgebreid wordt van gedachten gewisseld over de te hanteren strategie. Een motie van een aantal afdelingen en sectoren wordt aangenomen die het bondsbestuur meegeeft om in de Federatieraad in te brengen dat de bond zich niet kan stellen achter voorstellen voor flexibilisering van de AOW naar leeftijd en voor verlaging van de uitkering.

Na de vergadering blijkt de FNV met andere vakcentrales die dag een uitgewerkt alternatief te hebben gepresenteerd dat strijdig is met de aangenomen motie. In de Federatieraad van 30 september ondervindt het standpunt van onze bond, gebaseerd op de motie, onvoldoende steun.

- *12 november*

Op de eerste bondsraad van november komen regulier het arbeidsvoorwaardenbeleid en het inkomens- en koopkrachtbeleid van het komende jaar aan de orde.

Bovendien is er veel aandacht voor het verloop van de AOW-acties. Geconstateerd wordt dat de FNV ontijdig met een alternatief naar buiten is gekomen. Eerst hadden de leden daarover moeten worden geraadpleegd. Het bondsbestuur van Abvakabo FNV had voor de koerswijziging steun moeten vragen van de BR en de leden. Er wordt een motie van treurnis van de afdeling Amsterdam aangenomen over deze gang van zaken.

- *24 november*

Naast de vaststelling van de begroting 2010 en de vaststelling van de contributie voor 2010, passeert de rapportage over het 1^e halfjaar van 2010 de revue. Besloten wordt dat door Bondsbestuur, Financiële Adviescommissie en de accountant gewerkt zal worden aan een voostel om betere inzicht van de bondsraad in het verband tussen de inzet van bondsmiddelen en de gerealiseerde resultaten te verkrijgen.

Ook wordt aan de hand van een notitie gesproken over de wijze waarop de bond zijn internationale solidariteit vormgeeft. Daarbij wordt besloten met een vaste werkgroep te gaan werken.

- *9 december*

Deze bijeenkomst betreft uitsluitend over het agendapunt AOW. Na een inhoudelijke beoordeling, een terugblik, gaat het over de vraag 'hoe gaan we verder'. Daartoe komen uiteindelijk twee moties van

respectievelijk de noordelijke afdelingen en de afdeling Rotterdam Rijnmond en een voorstel van het bondsbestuur in stemming. De motie van de afdeling Rotterdam Rijnmond welke zich richt op voortzetting in alle hevigheid van de acties tegen het kabinetvoornemens inzake de AOW, wordt met meerderheid van stemmen aangenomen.

Par. 3. Marketing & Communicatie

Algemeen

De afdeling Marketing & Communicatie heeft zich in 2009 – naast advies en ondersteuning aan interne opdrachtgevers en directe collega's – voor meerdere grootschalige projecten ingespannen. Van de voorbereiding van het bondscongres 2010, de Power To...-campagne en de acties rondom het aow-dossier tot de uitwerking van de merkpositionering in een huisstijl en communicatiestrategie, het meewerken aan de totstandkoming van de sectorplannen en het opleveren van een nieuwe website. Verder is nauw samengewerkt met programma Groei om pilotprojecten op het gebied van ledenwerving en -behoud uit te voeren. Enkele daarvan zijn inmiddels als structurele taak bij de afdeling ingebed. Veel aandacht is uitgegaan naar de procesbeschrijvingen en de inrichting van het nieuwe ledenadministratiesysteem ILSA. Communicatie tussen de werkorganisatie en de vereniging heeft in 2009 meer aandacht gekregen. En de samenwerking tussen de diverse disciplines binnen de afdeling is verder geoptimaliseerd, wat resulteert in een steeds beter geïntegreerde marketingcommunicatie-aanpak, waar zoveel mogelijk communicatiekanalen en -middelen samenwerken voor de hoogste impact.

Internet

In 2009 hebben 1.134.617 unieke bezoekers (in 2008: 1.123.872) in totaal 1.903.672 (in 2008: 1.828.687) bezoeken aan de website afgelegd. Voor een website zijn dit uitzonderlijk goede bezoekersaantallen. 45 procent van de bezoekers is nieuw; deze mensen komen de website vooral binnen via de zoekmachine van Google. Iets minder dan de helft van alle bezoekers is terugkerend; dit aantal is heel constant. Gemiddeld bekijken de bezoekers vier pagina's per bezoek; dit geeft aan dat de bezoekers echt op zoek zijn naar inhoud. De gemiddelde tijd die wordt doorgebracht is 2 minuten 29 seconden (in 2008: 2 minuten en 44 seconden). Van alle bezoekers werd 78.886 keer de 'Ik word lid'-pagina bezocht (in 2008: 55.408). In totaal werden 11.059 mensen via de website lid. Dankzij Power To... lag het bezoek én de conversie naar lidmaatschap in het laatste kwartaal van 2009 aanzienlijk hoger.

Lancering nieuwe website

De website is een van de belangrijkste communicatiekanalen met leden en potentiële leden. Om een wezenlijke bijdrage te kunnen leveren aan de groei doelstellingen van Abvakabo FNV is een optimalisatie van onze huidige website noodzakelijk. De strategie is in 2008 vastgesteld; in 2009 zijn het functioneel en technisch ontwerp opgeleverd en is de

Website-bezoeken www.abvakabofnv.nl in 2009

	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal
Unieke bezoekers	371.393	309.876	261.370	376.900	1.134.617
Bezoeken	559.584	476.876	383.716	573.160	1.903.672
Top 10 best bezochte pagina's (unieke paginaweergaves)					
Homepage	283.959	224.901	170.516	246.229	925.605
Cao-overzicht	141.894	99.615	72.698	78.629	392.836
Cao	58.495	48.269	31.289	36.522	174.575
Contact	57.129	41.557	38.732	55.106	192.524
Cao sector zorg	44.171	32.782	23.829	25.074	125.856
Cao Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	36.351	22.702	16.329	16.570	91.952
Cao kinderopvang	27.887	21.116	21.587	22.267	92.857
Lid worden/voordelen	26.936	14.812	12.466	19.389	73.603
Lid worden	24.960	16.771	15.517	21.638	78.886
Nieuw lid worden	22.414	15.495	14.592	19.731	72.232

bouw van een nieuwe website gestart. In december is die live gegaan met een andere 'look&feel', maar ook met andere inhoud. Zo neemt de mogelijkheid om lid te worden niet alleen een prominente plaats in op de homepage, maar ook op andere relevante pagina's. De rubriek veelgestelde vragen is geactualiseerd en uitgebreid met als doel leden en potentiële leden daar al een antwoord te bieden, zodat het Contactcenter wordt ontlast. De cao- en sectorpagina's zijn overzichtelijker gemaakt. En er zijn speciale themapagina's ontwikkeld over onderwerpen waarvan is gebleken dat leden en potentiële leden daar in geïnteresseerd zijn of waarbij Abvakabo FNV zich wil profileren als kenniscentrum. De nieuwe website is onderworpen aan een gebruikerstest voordat de website werd gelanceerd. Dat heeft tot de conclusie geleid dat de website voldoet aan wat leden en potentiële leden verwachten. Een aantal verbeterpunten zijn deels al doorgevoerd en komen voor de rest in 2010 aan bod.

E-nieuwsbrief Actueel

De digitale nieuwsbrief Actueel is – met uitzondering van de maand augustus – in 2009 elke twee weken verschenen. Eind 2009 werd de nieuwsbrief naar 69.000 abonnees verstuurd (eind 2008: 61.000). Het openingspercentage lag gemiddeld op 36 procent ten opzichte van 33 procent in het jaar ervoor. Een belangrijk doel van de nieuwsbrief, bezoekers trekken naar de website, wordt behaald. Op en rondom de dag van verzending zien we een duidelijke piek in het aantal bezoekers op de website. In het laatste kwartaal van 2009 is een test uitgevoerd met meer sectorgericht nieuws voor een selectie van leden die werkzaam zijn in de sectoren zorg en welzijn.

Doel is om te bekijken of er verschil is in lees- en klikgedrag en of er een relatie is te leggen met de mate van loyaliteit. De test loopt door in 2010.

Redactie

De taken van de redactie zijn in het derde kwartaal van 2009 verder uitgebreid. Naast de tijdschriften Platform A en Kader, is de redactie nu ook inzetbaar voor andere periodieken (Gaan voor groei-krant, bondscongreskatern, Platform plus) en hebben ze een grotere taak bij het totstandkoming van brochures en andere uitingen met een grote redactionele component zoals de eenmalig uitgegeven TNT-krant, Rijkskrant, Arbeidsvoorwaardenbeleid 2010 en Beroepscode kinderopvang.

Platform A

In het tweede nummer van Platform A in 2009 is op basis van de resultaten van de leesmonitor een aantal wijzigingen in de bladformule doorgevoerd. Vooral een aantal minder goed gelezen rubrieken zijn vervangen. Volgens de leesmonitor wordt de nieuwe rubriek 'Verhaal' (over emoties op het werk en hoe je daarmee omgaat) bovengemiddeld gelezen (op de vijfde plek van best gelezen artikelen). De nieuwe rubriek 'Jouw stem' scoort juist onder het gemiddelde. Deze rubriek geeft een weerslag van een online onderzoek onder leden en vervangt de online discussierubriek. Op zich blijken echter veel meer mensen aan dit onderzoek mee te doen, dan voorheen aan de discussie. Platform A is in april 2009 genomineerd voor de Grand Prix Bedrijfsbladen, de wedstrijd voor het beste bedrijfsblad van Nederland. Ons ledenblad heeft uiteindelijk de tweede prijs in de wacht gesleept en was het enige genomineerde blad dat volledig in eigen beheer wordt gemaakt.

Overzicht digitale nieuwsbrieven in 2009

Actueel	Q1*	Q2 (5 nieuwsbrieven)	Q3 (4 nieuwsbrieven)	Q4** (7 nieuwsbrieven)	Totaal
Verzonden	-	313.615	250.521	422.951	2.266.920
Geopend	-	98784	94.218	150.473	1.518.440
Geopend %	-	33,6%	38%	35,9%	36%
Geklikt	-	23.238	34.919	43.544	117.368
Geklikt %	-	22,1%	36,8%	29,1%	30%

* Van het eerste kwartaal ontbreken de statistische gegevens vanwege de overgang naar een ander verzendsysteem.

** In het vierde kwartaal ontving, bij wijze van proef, een deel van onze abonnees werkzaam in de sector Zorg een nieuwsbrief die specifiek op hun sector was gericht. Deze cijfers zijn niet meegenomen in het overzicht.

Kader

In het derde kwartaal is Kader uitgebreid met een extra katern (4 pagina's) speciaal voor het bondscongres 2010. Sindsdien verschijnt dit in elke Kader-editie tot juli 2010. Het laatste nummer van Kader in 2009 is voor het eerst volledig in de nieuwe huisstijl verschenen. De bladformule van dit tijdschrift voor vrijwilligers is enkel op kleine punten aangescherpt. In 2010 staat een grondige herziening gepland.

Persvoorlichting

In het jaar 2009 heeft Abvakabo FNV vaak via free publicity het nieuws gehaald met verschillende onderwerpen. De sectoren Zorg en Welzijn zijn verreweg het meeste in het nieuws geweest gedurende het jaar. De marktwerking in de zorg, overnames en fusies van zorginstellingen staken daar met kop en schouders boven uit. Deze sectoren worden op de voet gevolgd door TNT, die vooral in het vierde kwartaal veel media-aandacht kreeg door de voorgenomen ontslagen en moeizame cao-onderhandelingen. Ook was er veel aandacht voor de

onderhandelingen over de cao's gemeente, provincie en het doorwerken van rijksambtenaren na 65 jaar. Vooral in de tweede helft van 2009 was er veel publiciteit in het kader van het SER-advies over de AOW. Veel hiervan is FNV-breed gegenereerd, maar het dossier heeft de persvoorlichters in het derde kwartaal veel werk opgeleverd in coördinerende zin met de voorlichters van de vakcentrale en als participant in het actieteam van Abvakabo FNV. Verder haalde een serie eigen initiatieven de pers. Zo kreeg de campagne 'Ik meld agressie en geweld' veel publiciteit, werd een aantal opiniestukken door de (online) media overgenomen en was er aandacht voor onderzoeksresultaten die specifiek als doel hadden om media-aandacht te genereren tijdens de relatief stille zomermaanden.

Marketingcommunicatie

Naast advies en ondersteuning aan interne opdrachtgevers en directe collega's, hield marketingcommunicatie zich bezig met een aantal belangrijke projecten:

Abvakabo FNV in de media in 2009

	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAAL
AMBTELIJKE SECTOR	96	191	91	160	538
- Alle ambtenaren	0	63	5	14	82
- Alleen Rijk	27	75	28	19	149
- Alleen Lagere overheid	69	53	58	127	307
OPENBARE MARKT	178	291	76	199	744
- Nutsbedrijven	40	22	3	0	65
- TNT	108	209	70	184	571
- WSW	26	0	1	3	30
- Overig OMS	4	60	2	12	78
ONDERWIJS	21	3	2	6	32
ZORG	435	299	174	219	1127
WELZIJN	47	42	3	31	123
CORPORATE	0	15	6	2	23
RECHTSZAKEN	1	0	28	11	40
CAMPAGNES	82	186	8	9	285
SOCIAAL AKKOORD /AOW	39	16	6	244	305
OVERIG	30	59	43	32	164
totaal	929	1102	437	913	3381
Advertentiewaarde 1)	€ 2.448.480	€ 2.032.649	€ 810.922	€ 3.380.055	€ 8.672.106

- 1) De advertentiewaarde wordt berekend op basis van het type media, de grootte van het bericht en de plaatsing (voorpagina of halverwege katern). Al deze publiciteit is echter door middel van free publicity gegenereerd en dus niet via betaalde advertenties behaald.

Bondscongres

De unit marketingcommunicatie heeft zich, samen met de andere units binnen de afdeling Marketing & Communicatie, beziggehouden met de organisatie en het communicatief begeleiden van het bondscongres 2010, de voorbereidende bijeenkomsten en de congresstukken. Tevens participeerden een aantal adviseurs in de verschillende inhoudelijke deelprojecten.

Autonome wervings- en behoudactiviteiten

Mensen die op welke wijze dan ook interesse hebben getoond in Abvakabo FNV, zijn zeer kansrijk om lid te maken. Hier is in 2008 een project voor ingericht dat in 2009 een structurele activiteit is geworden. Geïnteresseerden ontvangen een informatiepakket en worden vervolgens nagebeld door een telemarketingbureau. In 2009 heeft dit geresulteerd in een conversie van gemiddeld 20 procent. Dat wil zeggen dat van de nagebelde geïnteresseerden gemiddeld 20 procent besluit lid te worden. Het proces rondom opzeggingen en de bijbehorende communicatiestroom is verder geoptimaliseerd. Dit alles met het doel om de uitstroom van leden te beperken. Specifieke aandacht is uitgegaan naar leden die hun lidmaatschap opzegden vanwege een incident dat breed in de media aandacht kreeg. Voorbeelden hiervan zijn de vermeende toenadering met de PVV en de niet correcte citaten van Agnes Jongerius over het AOW-dossier. Het terugwineffect was weliswaar beperkt, maar het feit dat we deze leden belden, werd bijzonder op prijs gesteld.

Acties

De unit Marketingcommunicatie heeft, samen met de andere units binnen de afdeling Marketing & Communicatie, diverse grootschalige acties communicatief begeleid. In het eerste kwartaal van 2009 is gewerkt aan de campagne Agressie en Geweld, met de speciale campagnewebsite, de meldweek en de voorbereidingen op de landelijke actiedag op 6 april. Het derde en vierde kwartaal stonden in het teken van de acties rondom het AOW-dossier dat door het ad hoc karakter en onvoorspelbaarheid voor een hoge werkdruk zorgden. In het vierde kwartaal is bovendien veel aandacht uitgegaan naar TNT en de cao gemeenten, beiden in het kader van moeizame cao-onderhandelingen.

Sectorplannen

De unit Marketingcommunicatie heeft zich het eerste kwartaal van 2009 beziggehouden met de

ontwikkeling van de marketingcommunicatieplannen voor de behoudsectoren in 2009. Vanaf het derde kwartaal heeft de unit een actieve rol gespeeld bij de totstandkoming van de sector- en activiteitenplannen voor 2010. Het proces was ten opzichte van 2009 verder geoptimaliseerd en geprofessionaliseerd.

Huisstijl

Het merkpositioneringstraject bij programma Groei heeft o.a. geresulteerd in een bureau dat de nieuwe huisstijl gaat ontwikkelen. Dit traject wordt aangestuurd door de unit Marketingcommunicatie. In het derde kwartaal heeft hierbij de nadruk gelegen op voorbereiding, overleg, planning en inventarisatie. In het vierde kwartaal is de huisstijl ontwikkeld en de gefaseerde uitrol gestart. In 2010 wordt de huisstijl afgerond en ook extern uitgerold.

ILSA

De unit Marketingcommunicatie heeft geparticipeerd in de procesbeschrijvingen en de inrichting van het nieuwe ledenadministratiesysteem ILSA voor plateau 1. In het derde kwartaal is een databasemarketeer gestart, zodat bij de inrichting al wordt geborgd dat het nieuwe systeem geschikt is voor marketingdoeleinden met als doel ledenwerving en -behoud.

Interne communicatie

Naast advies en ondersteuning aan interne opdrachtgevers en directe collega's, hield interne communicatie zich bezig met een aantal grotere onderwerpen:

Verankering kernwaarden

In de eerste maanden van 2009 is vanuit Interne Communicatie de Abvakabo FNV-brede personeelsdag op 19 maart in Burgers' Zoo voorbereid. Centraal stonden de verankering van de nieuwe kernwaarden en het marktgericht denken (waaronder de vijf klantprofielen) van Abvakabo FNV.

Ab

In mei is het personeelsblad Ab na drie nummers geëvalueerd aan de hand van een lezersonderzoek onder alle medewerkers. De bladformule van Ab is hier in het derde kwartaal van 2009 op een klein aantal punten aangepast. Het laatste nummer van Ab in 2009 is voor het eerst volledig in de nieuwe huisstijl verschenen.

Programma's Groei en ILSA

De unit Interne Communicatie heeft zich ingezet voor de interne communicatie voor de programma's Groei en ILSA. De programma's hebben in het tweede kwartaal van 2009 een uitgebreidere plek op intranet gekregen en er zijn artikelen verschenen in de Ab, MT-nieuwsbrieven en op intranet.

Internal branding

In het tweede kwartaal van 2009 is vanuit Interne Communicatie een nulmeting uitgevoerd onder medewerkers (en kaderleden) naar de mate waarin zij Abvakabo FNV als 'merk' ervaren. Deze meting geeft de benodigde handvatten om in 2010 uitleg te geven over ons merk, onze 'brand guide' en betrokkenheid te kweken bij de nieuwe merkpositionering van Abvakabo FNV. In het derde kwartaal zijn de eerste stappen gezet voor een internal branding traject genaamd 'Waardevol werk', om de medewerkers (en kaderleden) stap voor stap 'merk-waardig' te laten denken en handelen. Vanaf kwartaal vier valt dit onder de verantwoordelijkheid van programma Groei.

MT-Nieuws

Om medewerkers te informeren over de besluitvorming van het managementteam, is circa

eens per twee weken een MT-nieuwsbrief uitgebracht. Deze nieuwsbrief wordt per e-mail aan alle medewerkers verstuurd en bevat de highlights van de besproken onderwerpen in het management team (MT). Sinds medio 2009 bevat MT Nieuws ook onderwerpen die niet voortvloeien uit een MT-vergadering, maar wel van belang zijn voor alle medewerkers. Bij onderwerpen die meer uitleg of achtergrondinformatie vereisen, verwijst de MT-nieuwsbrief door naar intranet.

Krant 'Gaan voor Groei'

Tijdens het buitengewoon congres in 2008 heeft het bondsbestuur de belofte gedaan om de kaderleden ieder kwartaal te informeren over de verdere uitwerking van de nieuwe missie, visie en strategie. Om die belofte vorm te geven, wordt vanaf juni 2008 de nieuwskrant 'Groeï en Vernieuwing' uitgebracht tot aan het bondscongres 2010. Deze krant is gemaakt door de unit Interne communicatie in nauw overleg met de bondssecretaris. Sinds het derde kwartaal van 2009 wordt de krant door de unit Redactie gecoördineerd. Uit lezersonderzoek is gebleken dat de krant voldoet aan de verwachtingen en de lezersbehoefte.

Par. 4.

Ontwikkelingen interne organisatie

'Programma van werk naar werk'

Gedurende het jaar 2009 is het succes van het programma gebleken. Vrijwel alle boventallige medewerkers hebben een passende nieuwe baan of uitdaging binnen of buiten Abvakabo FNV gevonden.

Door het geringe aantal boventalligen in het najaar 2009 is er voor gekozen de tools van het programma Werk naar Werk te blijven gebruiken, maar de aansturing bij de HR-Manager te beleggen. Er is nog steeds een intensieve samenwerking met Randstad HR Solutions en KZ Pensioen Advies, zowel wat betreft begeleiding als voor advies.

Opleidingen

Ook in 2009 is er actief opgeleid binnen Abvakabo FNV. Zowel collectief, zoals het MD-programma en de collectieve opleidingen voor de afdeling secretariaat, als individueel. De leergang aankomend bestuurders is in 2009 afgerond, de Masterleergang heeft vorm gekregen en is inmiddels gestart. Deze loopt door in 2010.

Management Team

Het Management Team is gedurende het jaar 2009 compleet geweest. Helaas heeft de zoektocht naar een adequate vervuller van de functie van Algemeen directeur nog niet het gewenste resultaat met zich gebracht. De zoektocht wordt in 2010 voortgezet.

MD traject

Het MD-traject heeft betrekking op het opleiding- en ontwikkelingstraject van alle leidinggevenden (managers, hoofden en teamleiders) en is één van de tien verbeterstapen van Abvakabo FNV. Inmiddels is het MD-traject voor hoofden en teamleiders afgerond en zijn er initiatieven om het MD- traject voort te zetten in intervisie-vorm. Het Management Team is volop bezig met doorontwikkelen.

Gesprekscyclus

2009 is een pilotjaar geweest voor de gesprekscyclus. Alle doelstellingsgesprekken en voortgangsgesprekken zijn gevoerd. Helaas heeft de organisatie moeten besluiten de beoordelingsgesprekken in 2009 niet te voeren. Dit in goed overleg met de or. De ervaringen van 2009 worden gebruikt in 2010 en voor de evaluatie.

Reorganisatie Facilitair

De afdeling Facilitaire dienst is als laatste onderdeel van Abvakabo FNV gereorganiseerd. Het reorganisatieplan (Hink, Stap, Sprong....), ter instemming aan de or aangeboden zomer 2009, is ten uitvoer gebracht op 1 december 2009.

Externen

Een deel van de externe inhuur is noodzakelijk als gevolg van nog steeds openstaande of nieuw ontstane vacatures die moeilijk waren te vervullen. Daarnaast is capaciteit ingehuurd onder meer voor diverse verbetertrajecten op ICT-, en HRM-gebied, en voor projecten zoals gericht op werving en behoud van leden. Deze inhuur is tijdelijk en bij de opzet wordt rekening gehouden met het overdragen van kennis en kunde aan de staande organisatie.

Cao

De huidige cao is geëindigd op 31 december 2009. Een akkoord is bereikt voor een cao met een looptijd van 8 maanden (tot 1 september 2010).

Stages

Abvakabo is een erkend leerbedrijf. Het herschreven stagebeleid beoogt de organisatie aantrekkelijk te laten zijn voor stagiaires, ook als mogelijkheid om in te stromen. In 2009 liepen tien scholieren en studenten stage. Op het hoofdkantoor onder meer bij drie secretariaten; op de regiokantoren drie stagiaires bij de individuele belangenbehartiging.

Arbodienst

Medio 2009 is de samenwerking gestart met een nieuwe Arbodienst. De samenwerking krijgt in 2010 verder vorm.

In- en uitstroomgegevens:

Aantal medewerkers in dienst	437 (291 vrouwen van wie 71 jonger dan 35 jaar, 146 mannen van wie 26 jonger dan 35 jaar)
Uitgedrukt in FTE	385,28 (inclusief stagiaires, boventalligen en niet-actieven)
Instroom	92
Uitstroom	67

(peildatum 31-12-2009)

Het aantal vacatures bedraagt per 31 december 2009: 25.

Bijlage I

Overzicht leden bondsbestuur, directie en ondernemingsraad

Het aantal leden van het bondsbestuur is door het bondscongres op negentien vastgesteld.

Het aantal leden van het dagelijks bestuur is bij de algemene vergadering van 26 mei 2009 vastgesteld op vier.

1. Bondsbestuur

De samenstelling van het bondsbestuur is op 31 december 2009 als volgt:

- Dagelijks bestuur
 - mw. E.L. Snoey, bondsvoorzitter
 - dhr. X.J. den Uyl, bondssecretaris,
wnd. bondspenningmeester
 - mw. J.F. van Pijpen, vice-voorzitter
- Overige leden van het bondsbestuur
 - mw. H.M. van Balen-Hoekstra
 - mw. K.L. Dijk
 - mw. A. Hoeflak
 - mw. M.E. Janssen-Drent
 - dhr. A. Janson
 - dhr. A. de Maat
 - dhr. J.B. Klaverdijk
 - dhr. R. van de Post
 - dhr. A. Rohlfs
 - mw. P.C.B. Smits
 - mw. M.J.T. Smulders
 - dhr. S. Tesfaye
 - dhr. J.Th.G. Vaessen
 - mw. M.F. Wijngaarden

Het bondsbestuur vergaderde in de verslagperiode twaalf maal. Daarnaast vond een tweetal conferenties plaats.

2. Directie

Directeur is vanaf 1 juni 2007 de heer H. Dekkers. Hij leidt het managementteam dat verder bestaat uit de segmentmanagers Exploratie, CBB, IBB en Diensten, en de managers HR en Controlling. Tevens voert hij namens de werkgever het overleg met de ondernemingsraad.

3. Ondernemingsraad

De ondernemingsraad van Abvakabo FNV kent in 2009 de volgende samenstelling;

- dhr. A.E. de Haas, bestuurder (voorzitter)
- mw. P. Koldys, hoofdkantoor (vice-voorzitter)
- mw. M.H.G. Brouwer, regio Oost
- mw. M.J. Dekker, hoofdkantoor (vanaf 6 maart 2009)
- mw. C. Elst, regio Noord West (tot 6 maart 2009)
- mw. N. Keller, hoofdkantoor (vanaf 6 maart 2009)
- mw. A.E.M. Klaver, regio Midden Nederland (vanaf 6 maart 2009)
- mw. J. Nieuwenhuijsen, hoofdkantoor (tot 6 maart 2009)
- mw. M. Meere, hoofdkantoor (tot 6 maart 2009)
- dhr. M. Ouwehand, bestuurder
- mw. W.A.M. Pronk, hoofdkantoor
- dhr. G. de Roos, hoofdkantoor (vanaf 6 maart 2009)
- mw. J.S.M. Tukker, regio Midden Nederland
- dhr. I.A. de Vlieger, bestuurder

Bijlage II

Aansluitingen

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

Abvakabo FNV is aangesloten bij de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). Bondsvoorzitter mw. E.L. Snoey is lid van de Federatieraad FNV. De Federatieraad FNV heeft tijdens de verslagperiode over het algemeen tweemaal per maand vergaderd. Voor zaken die in de Federatieraad FNV aan de orde zijn geweest, wordt verwezen naar het (digitaal beschikbare) FNV-jaarverslag. De leden van het dagelijks bestuur en medewerkers van de expertgroep hebben actief deelgenomen aan het werk van de FNV-Beleidsadviesraden en –coördinatiegroepen inzake meer specialistische onderwerpen. Het ledental van de bij de FNV aangesloten bonden bedraagt per 31 december 2009 ongeveer 1.373.200 leden.

Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP FNV)

Bij de ACOP zijn vijf bonden aangesloten, waaronder Abvakabo FNV.

Namens Abvakabo FNV hebben zitting in het ACOP FNV bestuur:

- dhr. X.J. den Uyl, voorzitter
- mw. M. van den Berg, secretaris
- dhr. R. Kuin
- dhr. J.W. Dieten
- mw. M. Rotgers

Public Services International (PSI)

Bondsvoorzitter mw. E.L. Snoey zit gedurende geheel 2009 in het bestuur van PSI op de zogenoemde Beneluxzetel.

European Federation of Public Service Unions (EPSU)

- Bondsvoorzitter mw. E.L. Snoey is lid van het Executive Committee van EPSU.
- Bestuurder mw. E. Merlijn is lid van het Standing Committee Health
- Bestuurder dhr. J.W. Dieten is lid van het Standing Committee National administration
- Bestuurder dhr. M. Ouwehand is plv. lid van het Standing Committee National administration
- Bestuurder dhr. O. van Rijswijk is lid van het Standing Committee Utilities
- Bestuurder dhr. R. Cornelisse is plv lid van het Standing Committee Utilities
- Bestuurders dhr. J. Boersma en F. Carbo zijn lid van het Standing Committee Local government

Union Network International (UNI)

- Bestuurder mw. S. Eijgermans is lid van het Social Dialogue Comité Telecom
- Bestuurder dhr. P. Wiechmann is lid van het Social Dialogue Comité Union Postal

Bijlage III Ledenontwikkeling

Het ledental sinds 1 oktober 1981

datum	ledental	inschrijvingen	uitschrijvingen	W/V aantallen	winst/verlies in procenten
01-okt-81	250.431	18.814	21.463	-2.649	-1,06
01-okt-82	247.782	21.259	21.790	-531	-0,21
01-okt-83	247.251	21.485	23.197	-1.712	-0,69
01-okt-84	245.557	15.221	19.723	-4.502	-1,83
01-okt-85	241.055	17.334	16.690	644	0,27
01-okt-86	241.699	21.857	15.090	6.767	2,80
01-okt-87	248.466	22.376	15.221	7.155	2,88
01-okt-88	255.621	31.698	16.296	15.402	6,03
01-okt-89	271.023	27.973	18.796	9.177	3,39
01-okt-90	280.200	25.727	16.349	9.378	3,35
01-okt-91	289.578	25.171	19.545	5.626	1,94
01-okt-92	295.204	27.325	17.477	9.848	3,34
01-okt-93	305.052	24.374	20.062	4.312	1,41
01-okt-94	309.364	24.333	18.768	5.565	1,80
01-okt-95	314.929	27.682	18.783	8.899	2,82
01-okt-96	323.828	24.795	18.962	5.833	1,76
01-okt-97	329.661	49.188	18.515	30.673	9,30
01-okt-98	*360.334	28.774	29.090	-316	-0,09
01-jan-00	360.018	19.887	21.988	-2.101	-0,58
01-jan-01	357.917	23.851	20.309	3.542	0,99
01-jan-02	361.459	22.840	22.388	452	0,13
01-jan-03	361.911	24.834	22.978	1.856	0,51
01-jan-04	364.562	28.390	24.154	4.236	1,16
01-jan-05	368.798	20.102	28.836	-8.734	-2,37
01-jan-06	360.064	17.285	24.995	-7.710	-2,14
01-jan-07	352.354	19.873	20.848	-975	-0,27
01-jan-08	351.379	19.955	23.006	-3.051	-0,87
01-jan-09	348.328	24.406	21.101	3.305	0,95
01-jan-10	351.633				

* inclusief 20.335 Novon-leden

Maandelijks overzicht ledentallen periode 1 januari 2009 tot 1 januari 2010

maand	ledental	inschrijvingen	uitschrijvingen
1 januari	348.328	1.896	-2.019
1 februari	348.205	2.678	-1.639
1 maart	349.244	2.835	-1.808
1 april	350.271	1.666	-1.573
1 mei	350.364	1.509	-1.747
1 juni	350.126	2.221	-1.505
1 juli	350.842	1.049	-1.234
1 augustus	350.657	1.340	-1.491
1 september	350.506	2.033	-1.559
1 oktober	350.980	2.593	-1.589
1 november	351.984	2.483	-1.708
1 december	352.759	2.103	-3.229
1 januari '10	351.633		
Totaal		24.406	21.101

In de verslagperiode steeg het ledental van 348.328 per 1 januari 2009 naar 351.633 per 1 januari 2010.

Het ledental steeg met 3.305 leden.

Het aantal inschrijvingen over de periode januari t/m december 2009: 24.406

Het aantal uitschrijvingen over de periode januari t/m december 2009: 21.101

Overzicht Kaderleden per sektor

Sector	2010	2009	Jongeren	Migranten	Vrouwen	
Rijk	12	1.331	1.352	6	19	292
Onderwijs en Onderzoek	14	915	894	3	13	357
Lagere Overheden	18	4.091	4.197	10	46	957
Openbare Marksector	30	870	883	2	15	316
Nutsbedrijven	32	591	585	3	6	54
Sociale Werkvoorziening en WIW	35	786	816	7	9	134
TNT	36	480	508	0	5	73
Telecom	37	146	167	1	0	38
Zorg	41	3.728	3.804	37	29	2.571
Welzijn	43	1.899	1.873	42	54	1.291
Uitkeringsgerchtigden	47	236	279	0	11	114
Senioren	49	868	853	0	6	145
stand jan 2009		15.941		111	213	6.342

stand jan 2009		16.211	132	219	6.286
----------------	--	--------	-----	-----	-------

Percentage kader/ledental	4,576				
Percentage doelgroepen/kaderleden		0,696	0,696	1,336	39,784

Aantal kaderleden naar sector vanaf 2004

Sector	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Rijk	1.748	1.624	1.445	1.420	1.362	1.352
Onderwijs en Onderzoek	979	948	918	924	912	894
Lagere Overheden	5.401	5.076	4.737	4.641	4.245	4.197
Openbare Marksector	949	937	845	777	883	883
Nutsbedrijven	724	699	631	589	591	585
Sociale Werkvoorziening en WIW	947	937	873	819	815	816
TNT	699	680	629	547	540	508
Telecom	208	165	149	134	118	167
Zorg	4.273	4.133	3.959	3.926	3.914	3.804
Welzijn	2.041	2.087	1.929	1.957	1.963	1.873
Uitkeringsgerchtigden	326	341	327	326	309	279
Senioren	610	665	705	789	807	853
	18.905	18.292	17.147	16.849	16.459	16.211

Overzicht ledental per afdeling

Afdelingen	01-jan-10	01-jan-09	Vershil
ACHTERHOEK	4.764	4.756	8
ALKMAAR	8.506	8.463	43
ALMELO	3.353	2.964	389
AMSTEL-KENNEMERLAND	12.738	12.695	43
AMSTERDAM	31.506	31.760	-254
ARNHEM	14.867	14.744	123
BARONIE VAN BREDA	5.302	5.224	78
DELFT	4.782	4.746	36
DEVENTER	3.240	3.268	-28
DORDRECHT/ZH-ZUID	5.507	5.523	-16
FLEVOLAND	5.532	5.387	145
FRIESLAND NOORD	8.686	8.720	-34
GOOI VECHTSTREEK	3.637	3.541	96
GRONINGEN	14.885	14.822	63
HAAGSTEDEN	25.993	25.558	435
KOP VAN N-HOLLAND	3.823	3.798	25
MIDDEN BRABANT	5.302	5.272	30
MIDDEN HOLLAND	3.928	3.717	211
MIDDEN LIMBURG	3.209	3.204	5
N en MIDDEN DRENTE	7.002	7.032	-30
NIJMEGEN	7.661	7.632	29
NOORD GRONINGEN	2.695	2.610	85
NOORD LIMBURG	2.392	2.250	142
NOORD OOST BRABANT	7.838	7.697	141
OOST FRIESLAND	2.823	2.771	52
OOST GRONINGEN	4.138	4.053	85
OOSTELIJK Z-LIMBURG	6.250	6.663	-413
OOSTERSCHELDE	2.533	2.558	-25
RIJNSTREEK LEIDEN	7.276	7.131	145
RIVIERENLAND	3.853	3.738	115
ROTTERDAM/RIJNMOND	32.516	32.517	-1
TWENTE	8.641	8.391	250
UTRECHT	17.256	17.278	-22
UTRECHT OOST	9.396	9.032	364
VELUWE	6.638	6.473	165
WALCHEREN	3.728	3.715	13
WEST BRABANT	3.803	3.720	83
WEST ZUID LIMBURG	7.579	7.509	70
ZAANSTREEK/WATERLAND	5.653	5.575	78
ZEEUWS VLAANDEREN	2.116	2.079	37
ZUID FRIESLAND	5.262	5.077	185
ZUID OOST BRABANT	8.035	7.775	260
ZUID OOST DRENTE	3.385	3.329	56
ZUID WEST DRENTE	3.927	3.934	-7
ZUTPHEN	3.011	2.940	71
ZWOLLE	6.666	6.687	-21
	351.633	348.328	3.305

Overzicht ledental per sector per groep

		01-jan-10	01-jan-09	Migranten 01-jan-10	Jongeren 01-jan-10	Vrouwen 01-jan-10
1. RIJK	Totaal	21.811	21.907	182	265	7.535
	Financien	4.042	4.082	24	34	1.164
	Defensie	2.292	2.388	12	17	411
	Justitie	5.171	4.992	73	147	2.165
	Verkeer en Waterstaat	1.926	1.974	11	13	461
	Landbouw Natuurbeheer en Visserij	1.151	1.103	8	12	429
	WVS	695	651	8	4	322
	Overige ministeries	3.394	3.435	29	14	1.463
	Zelfstandige Bestuursorganen	3.140	3.282	17	24	1.120
2. ONDERWIJS en ONDERZOEK	Totaal	23.484	23.252	165	320	12.813
	Onderzoek Instellingen	217	226	0	0	63
	Hoger Beroeps Onderwijs	2.133	2.019	23	15	1.184
	Primair/voortgezet onderwijs	3.262	3.188	50	68	1.917
	Overige groepen onderwijs en onderzoek	11.773	11.854	9	96	5.536
	Wetenschappelijke en Research Instellingen	78	84	0	0	35
	WKO	95	107	0	0	54
	Universitair Medisch Centra	5.926	5.774	83	141	4.024
3. LAGERE OVERHEDEN	Totaal	52.095	52.607	512	430	18.551
	Provincies	3.468	3.542	25	13	1.228
	Polders en Waterschappen	2.563	2.568	13	13	547
	Gemeenten	46.064	46.497	474	404	16.776
4. SOCIALE WERKVOORZIENING EN WIW	Totaal	14.953	15.167	265	335	4.174
	Sociale Werkvoorziening	13.318	13.393	147	323	3.493
	WIW	1.589	1.774	118	12	668
	Bedrijfscao's	46	0	0	0	13
5. NUTSBEDRIJVEN	Totaal	9.761	9.961	57	104	1.295
	Energie	5.819	5.737	33	66	840
	Productiebedrijven	950	1.210	3	5	37
	Waterleidingbedrijven	1.603	1.653	6	13	302
	Afvalverwerking	1.389	1.361	15	20	116

		01-jan-10	01-jan-09	Migranten 01-jan-10	Jongeren 01-jan-10	Vrouwen 01-jan-10
6. TNT en TELECOM	Totaal	13.865	15.137	180	119	3.795
TNT		9.301	10.023	143	70	2.564
Telecom (KPN)		2.764	3.109	28	5	458
Postkantoren		439	564	2	0	180
Diversen		147	144	2	10	54
Kabel		500	513	3	11	117
SNT en KPN Contact		714	784	2	23	422
7. OPENBARE MARKTSEKTOR (WIVOS)	Totaal	15.122	15.752	122	370	7.044
ABP		23	390	0	0	8
SVB		568	592	8	5	262
Recreatie		894	895	4	17	549
Openbare Bibliotheken		1.559	1.568	5	4	1.201
UWV		3.020	1.051	34	7	1.503
GVB Amsterdam		1.638	1.634	48	37	274
RET		819	847	20	10	130
Soc Zekerheid		953	3.162	3	11	597
Overige OMS-bedrijven		1.415	1.465	0	14	675
Diversen		4.233	4.148	0	265	1.845
8. ZORG	Totaal	101.013	98.531	1.006	3.802	82.334
Ziekenhuizen		18.147	17.985	231	508	13.814
Geestelijke Gezondheidszorg		12.489	12.174	107	302	8.105
Gehandicaptenzorg		17.545	16.778	64	922	13.268
VVT		48.216	47.090	104	1.905	43.342
Divers zorg instellingen		4.616	4.504	500	165	3.805
9. WELZIJN	Totaal	32.946	32.248	805	2.235	26.010
Welzijn		14.437	14.274	344	313	10.090
Kinderdagverblijven+ BKN		11.555	10.975	169	1.699	11.201
Jeugdhulpverlening		6.130	5.969	92	207	4.227
Overige Dienstverlening		824	1.030	200	16	492
10. UITKERINGSGERECHTIGDEN	Totaal	14.727	15.152	245	165	8.861
Uitkeringsgerechtigden		14.727	15.152	245	165	8.861
11. SENIOREN	Totaal	51.856	48.614	260	0	12.969
Senioren		51.856	48.614	260	0	12.969
Totaal	Totaal	351.633	348.328	3.799	8.145	185.381
Aantal vrouwen		185.381	179.968			
Aantal migranten		3.799	4.107			
Aantal jongeren		8.145	8.256			

CAO's over naar ander sectoren

	van	naar	
24 leden	LO	SW	Tomingroep BV eigen cao
12 leden	Welzijn	SW	Tomingroep BV eigen cao
34 leden	RS	OMS	Archeologisch Dienstencentrum
6 leden	OMS	TC	CAI Westland
2 leden	OMS	LO	Stadstoezicht Vlissingen/Mdb
2 leden	Welzijn	RS	St Centr Criminaliteitspreventie
155 leden	OMS	LO	cao RAKV
30 leden	Welzijn	LO	Thuiszorg Groningen-Jgd Gezondheidszorg
23 leden	Zorg	RS	Landelijke Vere Ent
3 leden	OMS	LO	ReinUnie
34 leden	OMS	LO	ReinUnie Afvalverwerking

325 Totaal

In 2009 zijn er collectief leden overgeschreven naar FNV Bondgenoten

ABP	406 leden
CAI Westland	5 leden
Migrant Domestic Workers	114
Totaal	525 leden

Bijlage IV

Lijst van afkortingen

ABP:	Stichting Pensioenfonds ABP
AIO:	Assistent in opleiding
ANBO:	Algemene, onafhankelijke emancipatie- en belangenorganisatie voor ouderen
AOW:	Algemene Ouderdomswet
AVA:	Arbeidsvoorwaardenadviseur
AWBZ:	Algemene wet bijzondere ziektekosten
BAC:	Beleidsadviescommissie
BLG trainingen:	Bedrijfsledengroep trainingen
BLG:	Bedrijfsledengroep
BU:	Buitengewone lastenaftrek
Cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBB:	Collectieve Belangenbehartiging
CMS:	Content managementsysteem
CRM:	Customer Relations Management
CWI:	Centrum voor werk en inkomen
DJI:	Dienst Justitiële Inrichtingen
DNB:	De Nederlandsche Bank
EPSU:	European Federation of Public Service Unions
EU:	Europese Unie
EVC:	Erkenning Verworven Competenties
FAC:	Financiële adviescommissie
FNV:	Federatie Nederlandse Vakbeweging
GGZ:	Geestelijke Gezondheidszorg
GO:	Georganiseerd Overleg
GVB:	Gemeentelijk Vervoerbedrijf
GVO:	Gezondheidsvoorlichting- en opvoeding
IBB:	Individuele Belangenbehartiging
ILO:	Internationale Arbeidsorganisatie
LO:	Lagere Overheden
M&C:	Marketing en Communicatie
MD-traject:	Management Development traject
MT:	Management Team
MZ functie:	Medezeggenschapsfunctie
MZ orgaan:	Medezeggenschapsorgaan
MZ trainingen:	Medezeggenschapstrainingen
NAW gegevens:	Naam-, adres- en woonplaatsgegevens
O&O:	Onderwijs en Onderzoek
OR:	Ondernemingsraad
PSI:	Public Services International
PVT:	Personeelsvertegenwoordiging

SEIU:	Service Employees International Union
SER:	Sociaal Economische Raad
SJM'ers:	Sociaal Juridische Medewerkers
SW:	Sociale Werkvoorziening
TM-bureaus:	Telemarketing bureaus
UG:	Uitkeringsgerechtigden
UMC:	Universitair Medisch Centrum
UPO:	Uniform pensioenenoverzicht
UWV:	Uitvoering werknemersverzekeringen
V&V:	Verenigingszaken en Vrijwilligersmanagement
VBC:	Vakbondsconsulent
VT:	Veranderteam Nieuwsbrieven
WA-jong:	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten
WAO:	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA:	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WIA:	Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen
WMO:	Wet maatschappelijke ondersteuning
WSW:	Wet sociale werkvoorziening
WW:	Werkloosheidswet
WWB:	Wet werk en bijstand
WZC:	Werkzekerheidscommissie
ZINA:	Zimbabwe Nurse Association

Financieel Jaarverslag 2009

Abvakabo FNV

Over de periode
1 januari tot en met 31 december 2009

Inhoudsopgave

JAARREKENING 2009	51
Bestuursverslag	53
Kengetallen.....	57
Geconsolideerde balans	58
Geconsolideerde staat van baten en lasten.....	59
Geconsolideerd kasstroomoverzicht.....	60
Grondslagen van waardering (geconsolideerd).....	61
Toelichting op de geconsolideerde balans.....	62
Toelichting op de geconsolideerde resultaat	64
Enkelvoudige balans	66
Enkelvoudige staat van baten en lasten.....	67
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling.....	69
Toelichting op de enkelvoudige balans.....	72
Toelichting op enkelvoudige staat van baten en lasten	79
Overige gegevens.....	86
Accountantsverklaring	87
Bijlage: Toelichting op staat van baten en lasten per activiteit	88

Jaarrekening 2009: bestuursverslag

Resultaat

Abvakabo FNV sluit 2009 af met een positief resultaat van € 4.014.000. Het financiële resultaat wordt veroorzaakt door een aantal factoren. Primair wordt het resultaat beïnvloed door de positieve beleggingsresultaten. Ook de bijstorting op het vermogen van het Wachtgeldfonds en de vrijval van een aantal voorzieningen hebben het resultaat positief dan wel negatief beïnvloed. Alle drie de effecten zijn niet begroot.

Beleggingsresultaten

In tegenstelling tot vorig jaar, heeft Abvakabo FNV dit jaar weer positieve beleggingsresultaten behaald. Hiermee is een groot deel van de verliezen uit 2008 weer goed gemaakt. Totaal is over 2009 een ongerealiseerd koersresultaat¹ behaald van € 9.261.000 en is er voor € 73.000 aan dividend ontvangen. Overigens zal in 2010 nog € 2.000.000 gestort worden in het vastgoed fonds. De totale verplichting bedroeg € 10.000.000, waarvan € 6.000.000 reeds in 2008 is gestort en € 2.000.000 gedurende 2009.

Van de positieve beleggingsresultaten van € 9.261.000 komt € 4.316.000 ten gunste van het Abvakabo FNV weerstandsfonds. Dit fonds blijft hiermee ruim boven de minimale dekkingsgraad.

Bondshuishouding

Het resultaat bondshuishouding sluit af met een klein positief resultaat van € 72.000. Uitgaande van een begroot resultaat van nihil, is dit een goede uitkomst. De opbrengsten en kosten binnen dit behaalde resultaat wijken op een aantal componenten wel af van de begroting. Zo zijn de opbrengsten € 3.337.000 hoger dan begroot als gevolg van een stijgend ledental, meer inkomsten vanuit werkgeversbijdragen en een vrijval van projecten van € 978.000. Deze hogere inkomsten zijn ingezet op externe inhuur om versneld een aantal taken op te pakken binnen de werkorganisatie. De overschrijding van de kosten voor activiteiten compenseren de achterblijvende faciliteiten- en communicatiekosten.

Programma Groei

Programma Groei heeft in 2009 vele onderzoeken gedaan naar ledengroei en –behoud. Projecten als Direct Marketing, contactstrategie fase 1 en de extra ondersteuning van de groeisectoren zijn inmiddels afgerond en na evaluatie geborgd in de staande organisatie. Lopende projecten zijn onder meer de nieuwe merkpositionering, de nieuwe huisstijl, sectorbehoud en het uitwerken van de product portfolio analyse.

Implementatie van deze producten en methoden zal in de staande organisatie in 2010 gebeuren. Programma Groei zal deze implementatie begeleiden. Er is al een intensieve samenwerking tussen Groei en Marketing en Communicatie. Tevens is er de capaciteit van 6 extra bestuurders ingezet, die bekostigd worden vanuit Programma Groei, om zo ook binnen CBB verder te ontwikkelen op het gebied van ledengroei en –behoud. Hier ligt de focus vooral op zichtbaarheid op de werkvloer.

De kosten over 2009 van de belangrijkste projecten bedragen het volgende:

Bedragen * € 1.000,-	
Merkpositionering	157
Portfolio analyse	145
Concurrentenanalyse	25
Telemarketing	218
Online marketing	73
Leden werven leden	37
Contactstrategie fase 1	191
Campagne 'Power to'	333
Wervingsweek	164
Opzegbeleid	25
Seniorenbehoud	41

¹ Dit betreft het verschil tussen de beurswaarde per 31 december 2009 en 1 januari 2009. De term ongerealiseerd wordt gebruikt, omdat de effecten niet zijn verhandeld en de resultaten daarmee niet contant zijn gemaakt.

Bestemmingsreserves

Aan de bestemmingsreserves is dit jaar in totaal € 4.094.000 onttrokken. Het grootste deel hiervan is gebruikt voor Exploratie. Hierin zit ook de onttrekking van € 1.196.000 ter financiering van Programma Groei, zoals met de begroting van 2009 is besloten.

Op hoofdlijnen zijn de volgende onderzoeken uitgevoerd c.q. producten ontwikkeld in 2009:

Bedragen * € 1.000,-

Organising	400
Vernieuwing van de vereniging	140
Project ledenbinding	93
Pilot UMC - informatie en advies	29

Daarnaast is een groot deel onttrokken voor de ICT investeringen. Het nieuwe ledensysteem zal weliswaar pas in 2010 in gebruik gaan worden genomen, de meeste activiteiten hiervoor zijn in 2009 uitgevoerd. In het oorspronkelijke plan van het ledensysteem werd rekening gehouden met een totale investering van € 5.000.000 en € 2.000.000 out-of-pocket kosten. Nader onderzoek van de nieuwe accountant heeft uitgewezen dat een deel van de ontwikkelkosten niet geactiveerd mogen worden en daardoor geen onderdeel kunnen uitmaken van de investeringen van € 5.000.000. Hierdoor zal slechts € 4.274.000 als investering worden aangemerkt en zal € 2.726.000 als out-of-pocket kosten worden verantwoord. Tezamen nog altijd € 7.000.000. Het gevolg hiervan is dat € 726.000 vanuit het vrije bondsvermogen zal worden toegevoegd aan de bestemmingsreserve. Dit betekent een versnelde onttrekking van het vermogen, aangezien de oorspronkelijk hogere investeringen uiteindelijk ook het resultaat – en dus ook het vrije bondsvermogen – zouden verlagen.

Tevens wordt vanuit het vrije bondsvermogen € 382.000 toegevoegd aan de bestemmingsreserve vernieuwing ten behoeve van het project Vakbondsconsulent Optimaal. De totale kosten voor dit project zijn begroot op € 1.026.000. Het grootste deel hiervan past binnen de begroting van IBB en V&V 2010, € 382.000 zal vanuit de bestemmingsreserve worden bekostigd.

Kosten per activiteit

Het segment Diensten, alsmede Bestuur en Vereniging blijven in 2009 achter op de begroting. De middelen zijn in 2009 ingezet op zowel de Collectieve belangenbehartiging als de Individuele belangenbehartiging.

GroEIFonds

In 2009 zijn de volgende kosten gemaakt ten behoeve van het groEIFonds. Daarnaast hebben we € 381.000 hogere opbrengsten gegenereerd als gevolg van 6.633 meer leden. Hiermee hebben we 5,6% van de totale contributie-inkomsten ingezet voor groeidoeleinden. Dit is iets lager dan begroot. De verklaring hiervoor is dat veel activiteiten gericht op ledengroei en –behoud nog binnen programma Groei zijn uitgevoerd en dus nog niet structureel binnen de organisatie zijn ingezet.

Bedragen * € 1.000,-	Resultaat 2009	Begroot 2009
Afschrijvingskosten	106	500
Afdelingsafdrachten voor ledenwerving en –behoud	654	300
Aansluitkosten ANBO	-	150
Training	85	200
Sectorbudgetten voor activiteiten en communicatie	187	100
Communicatie (ledenwerving en –behoud)	1.358	1.582
Totaal voor groeidoeleinden	2.390	2.832

Verklaring van het resultaat

Op hoofdlijnen de ontwikkeling van het resultaat over 2008 en 2009:

Bedragen * € 1.000,-	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Totaal baten	57.725	-	57.725	54.388	56.029
Totaal lasten	61.469	3.816	57.653	54.388	56.420
Operationeel resultaat	-3.744	-3.816	72	-	-391
<i>Overige baten en lasten</i>	2.272				469
Bedrijfsresultaat	-1.472				78
Vermogensopbrengsten	5.486				-8.673
Resultaat	4.014				-8.595

Nadere uitwerking van het resultaat:

Het operationele resultaat is € 3.744.000 negatief. Hier zitten de kosten van de bestemmingsreserves nog in. Na correctie van de kosten die ten laste komen van de bestemmingsreserves van € 3.816.000 resulteert een klein positief resultaat bondshuishouding van € 72.000. Ten opzichte van 2008 is het operationele resultaat weliswaar € 3.353.000 lager, dit jaar zijn er € 1.134.000 meer kosten gemaakt die ten laste worden gebracht van de bestemmingsreserve.

Het hogere resultaat dan begroot gesplitst naar baten en lasten laat zich als volgt verklaren:

- De totale baten zijn € 3.337.000 beter dan begroot. De contributiebatens lopen € 381.000 voor op de begroting. Dit is wederom een stijgende lijn ten opzichte van 2008, toen deze baten € 320.000 hoger uitkwamen. Deze stijging is geheel te danken aan de stijging van het ledental, aangezien een groot deel van de nieuwe leden gedurende 6 maanden gebruik maakt van het actieaanbod en Abvakabo FNV hierdoor lagere opbrengsten ontvangt. Naast de contributiestijging zijn de werkgeversbijdragen en de vacatiegelden hoger dan begroot. Ook zorgen de claim bij het Wachtgeldfonds over 2009 van € 1.426.000 en de vrijval van projectsubsidies met € 978.000 voor hogere baten.
- De totale kosten zijn € 3.265.000 hoger dan begroot. De extra kosten zitten vooral in de extra inhuur en extern advies om hiermee versneld een aantal taken op te pakken. Een deel van deze inhuur is noodzakelijk als gevolg van nog steeds

openstaande of nieuw ontstane vacatures. Het bestuur realiseert zich dat hiermee de begroting wordt overschreden, maar vindt het ook onverantwoord om deze vacatures open te laten. Verder worden de extra kosten veroorzaakt door inhuur op projecten en overige inhuur. Deze kosten zijn verantwoorde keuzes om de vereniging en de werkorganisatie verder op weg te helpen. Dit betreffen overigens incidentele kosten. Ook de inhuur op projecten, die worden gefinancierd uit de bestemmingsreserve, zijn incidenteel en zullen uiterlijk tot 2010 doorlopen.

Daarnaast stijgen de vergaderkosten en afdelingsafdrachten in totaal € 982.000 boven de begroting uit. Dit wordt gecompenseerd door lagere afschrijvingskosten van € 903.000 als gevolg van uitgestelde investeringen alsmede lagere huisvestingskosten en achterblijvende communicatiekosten.

Toekomstparagraaf

Het jaar 2010 zal in het teken staan van verdere ledengroei. Zowel kwantitatieve groei als kwalitatieve groei. Vanuit de productportfolio-analyse zal een verder keuze gemaakt moeten worden in activiteiten die bijdragen aan ledengroei en ledenbehoud.

Verder zal 2010 in het teken staan van het in gebruik nemen van het nieuwe ledensysteem. Dit systeem zal ons nog meer informatie verstrekken over onze leden, die kunnen bijdragen aan de verdere ontwikkeling van activiteiten ten behoeve van onze leden.

Verder zal er komend jaar geïnvesteerd gaan worden in nieuw meubilair; dit is in 2009 uitgesteld als gevolg van andere focus binnen Facilitair.

En uiteraard zal 2010 voor een groot deel in het teken staan van het Bondscongres in mei.

De externe inhuur alsmede de vergaderkosten zullen in 2010 verder terug gedrongen moeten worden om de bondshuishouding op orde te houden. Dit vraagt een strakke sturen en dus ook een verdere ontwikkeling van stuurinformatie.

Op hoofdlijnen ziet de begroting 2010 in vergelijking met 2009 er als volgt uit:

Bedragen * € 1.000,-	Begroting 2010	Begroting 2009
Totale baten	55.519	54.388
Totale lasten	55.519	54.388
Operationeel resultaat	-	-

De begroting 2010 laat een stijging zien in de baten en een stijging in de lasten ten opzichte van 2009. De stijging in de baten is het gevolg van een verdere ledenstijging (begroot op 350.000 leden). Deze extra opbrengsten zullen worden ingezet ten gunste van groeiactiviteiten.

Resultaatbestemming 2008 en 2009

In de navolgende tabel is een beknopt overzicht van de resultaatbestemming weergegeven:

Bedragen * € 1.000,-	Resultaat 2009	Resultaat 2008
<i>Resultaat volgens staat van baten en lasten</i>	4.014	-8.595
<i>Onttrekkingen van bestemmingsreserve</i>	4.094	2.682
<i>Toevoegingen aan bestemmingsreserve</i>	-1.108	-280
Ten gunste / ten laste van het bondsvermogen	7.000	-6.193

Tot slot

2009 is een jaar geweest van het doorpakken van de ingezette lijn uit 2008. Het positieve resultaat wordt veroorzaakt door positieve beleggingsopbrengsten, een lager investeringsniveau, lagere communicatiekosten en een beter ledenstand dan begroot. Daarnaast zijn een groot aantal voorzieningen (deels) afgenomen en zijn er incidenteel projectsubsidiegelden uit oude jaren vrijgevallen. Het resultaat wordt gedrukt door met name de hoge personeelskosten, want het lijkt Abvakabo FNV maar niet te lukken de openstaande vacatures in te vullen waardoor hoge inhuur nog steeds noodzakelijk is. Ook heeft met dit jaar wederom geïnvesteerd in verdere kwaliteitsimpulsen wat de inhuur heeft vergroot. Voor 2010 is wederom een nul begroting gepresenteerd. Dit vraagt een strakke sturing op met name de externe inhuur en vergaderkosten om zonder incidentele meevallers deze begroting te realiseren.

Wij vertrouwen u met dit bestuursverslag en de jaarrekening voldoende te hebben geïnformeerd over de bondsfinanciën.

Zoetermeer, 9 maart 2010

Namens het bondsbestuur,

Xander den Uyl
Bondssecretaris

wvd Bondspenningmeester

ENKELVOUDIGE KENGETALLEN (in € * 1 tenzij anders aangegeven)

	Resultaat 2009	Resultaat 2008	Resultaat 2007	Resultaat 2006	Resultaat 2005
1. Leden					
a. Gemiddeld aantal leden	351.633	348.328	351.379	355.727	364.818
b. Gemiddelde contributie/mnd.	11,48	11,08	10,85	10,71	10,64
c. Totale netto contributie/jaar	48.455.000	46.308.000	45.751.000	45.705.000	46.591.000
d. Ledenbijdrage Weerstandsfonds	1.092.000	2.122.000	2.085.000	2.066.000	2.092.000
2. Personeel					
a. Totale bruto-loon som	24.756.000	21.875.000	23.765.000	23.886.000	22.628.000
b. Personeelsbezetting in full-time formatieplaatsen per einde boekjaar	376	350	376	417	414
c. Gemiddelde loonkosten per formatieplaats	68.200	60.300	59.900	57.500	54.300
d. Totale personeelskosten	38.088.000	34.012.000	29.429.000	32.055.000	27.986.000
3. Resultatenrekening					
a. Resultaat bondshuishouding	72.000	2.291.000	1.732.000	-3.199.000	1.004.000
b. Saldo resultatenrekening	4.014.000	-8.595.000	-6.621.000	3.699.000	9.469.000
4. Weerstandsfonds					
a. Omvang weerstandsfonds	34.885.000	29.978.000	39.094.000	39.132.000	39.754.000
b. Onttrekking weerstandsfonds	75.000	244.000	598.000	414.000	771.000
c. Gemiddelde omvang per lid	99	86	111	110	109
d. Vermogen in % van de gestelde norm	101,7%	90,0%	131,7%	132,6%	133,2%
5. Bondsvermogen					
a. Omvang bondsvermogen	46.110.000	39.110.000	45.303.000	56.584.000	57.242.000
b. Gemiddelde omvang per lid	131	112	129	159	157
6. Beleggingen					
a. Omvang beleggingen	76.147.000	68.889.000	79.135.000	88.591.000	77.845.000
b. Opbrengst beleggingen	9.334.000	-19.799.000	-2.618.000	4.717.000	10.928.000
c. Gemiddeld rendement	12,87%	-26,75%	-3,12%	5,67%	15,31%

1c. Totale netto contributie / jaar

Binnen de post 1c worden de kosten oninbaarheid niet meer in aftrek gebracht, dit wordt nu via de voorziening debiteuren geregeld.

2a. Totale bruto loonsom

Voor een zuivere vergelijking zijn de mutaties in de verlof uren niet meer meegenomen.

2b. Personeelsbezetting

Dit aantal geeft de werkelijke bezetting van eigen personeel in dienst aan per eind van het boekjaar in fte's.

Hierin zitten niet boventallig personeel, de vacatures en de externe inhuur.

2c. Gemiddelde loonkosten per formatieplaats

Dit zijn de totale loonkosten over het jaar ten opzichte van de gemiddelde personeelsbezetting in full-time formatieplaatsen.

Dit gemiddelde wordt berekend door de stand per einde boekjaar en stand per einde voorgaand jaar te middelen. Voor 2009 geeft dit een vertekend beeld. Uit een detail analyse is namelijk gebleken dat de loonkosten per in dienst getreden medewerker juist lager zijn dan de uit dienst getreden medewerkers. Dit vertekend beeld wordt veroorzaakt doordat in 2009 veel medewerkers in januari en februari in dienst getreden. Hierdoor wegen deze salariskosten voor het gehele jaar mee. Dit terwijl in 2008 de meeste medewerkers al rond april uit dienst zijn getreden. Hierdoor waren de totale salariskosten in 2008 lager.

2d. Totale personeelskosten

De dekkingen op salariskosten, welke bij de opbrengsten verantwoord worden, zijn hierop in mindering gebracht.

4d. Vermogen in % van de gestelde norm

Door een beter beursklimaat zijn de koersen gestegen, waarmee de dekkingsgraad van het Weerstandsfonds boven de 101% is uitgekomen. Er heeft dan ook geen bijstorting uit het vrije vermogen plaats gevonden. Met de stelselwijziging in de jaarrekening 2007 is het plafond van 110% losgelaten. De ondergrens van 90% blijft van kracht. Door een stelselwijziging in 2008 is de definitie van 90% aangepast.

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN (bedragen in € * 1000)

Ref.	Resultaat 2009	Resultaat 2008
BATEN		
	49.547	48.430
7	115	134
8	10.106	9.380
9	-77	-93
	<u>59.691</u>	<u>57.851</u>
LASTEN		
	38.480	34.895
10	3.378	3.147
	1.826	1.737
	1.055	861
	4.516	3.316
	7.513	7.012
	677	590
11	491	477
	3.184	4.367
12	391	3.438
	<u>61.511</u>	<u>59.840</u>
VERMOGENS OPBRENGSTEN		
	<u>5.946</u>	<u>-9.333</u>
	<u>4.126</u>	<u>-11.322</u>

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT (bedragen in € * 1.000)

	2009	2008
<i>Kasstroom uit operationele activiteiten</i>		
Bedrijfsresultaat	-1.820	-1.989
Aanpassing voor afschrijving	710	477
Verandering in werkkapitaal		
Vorderingen	-1.656	4.739
Voorraden	11	96
Crediteuren	634	-
Overige schulden	-1.814	-160
	<u>-2.824</u>	<u>4.675</u>
<i>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>	-3.934	3.163
Vermogensopbrengsten	5.946	-9.333
Mutaties voorzieningen	-4.025	-3.209
Mutaties weerstandsfonds	4.907	-9.116
	<u>6.828</u>	<u>-21.658</u>
	2.894	-18.495
<i>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>		
Investeringen	-3.602	-362
Effecten	-7.717	12.123
	<u>-11.319</u>	<u>11.761</u>
<i>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</i>		
Aflossing leningen u/g	-12	16
Netto kasstroom	-8.438	-6.718

GRONDSLAGEN VAN WAARDERING (GECONSOLIDEERD)

ALGEMEEN

In de consolidatie is de balans en resultatenrekening van onderstaande verenigingen en stichtingen opgenomen:

- Abvakabo FNV
- Stichting Wachtgeldfonds Abvakabo FNV
- Stichting REVO

Stichting Wachtgeldfonds Abvakabo FNV

De stichting heeft ten doel aan de bond en/of de organisatie in de gevallen en volgens de bepalingen omschreven in de rechtstoestandsregelingen van de personen in dienst van de bond en/of in dienst van de organisatie, bij wijze van vergoeding uitkering te verlenen ter zake van wachtgeld of daarmee gelijk te stellen uitkeringen of schadeloosstelling door de bond en/of organisatie verleend aan degene die de dienst van de bond en/of dienst van de organisatie heeft verlaten.

Stichting REVO

De stichting stelt zich ten doel het stichten en/of exploiteren, in Nederland en/of daarbuiten, ten behoeve van de leden van de Bond (de vereniging Abvakabo FNV) en hun gezinsleden van:

- a. één of meer recreatie- of vakantieoord
- b. één of meer vakantiehuisjes met of zonder verzorgingscentra
- c. andere vakantie en/of recreatie in verband met staande objecten, in de ruimste zin genomen.

De grondslagen van waardering van de in de consolidatie opgenomen vereniging en stichtingen zijn in principe gelijk aan de grondslagen van Abvakabo FNV, welke verwoord zijn in de toelichting van Abvakabo FNV.

Afwijkingen hierop staan onderstaand vermeld.

MATERIELE VASTE ACTIVA

- Onroerende zaken stichting REVO

Onroerende zaken worden gewaardeerd op aanschaffingsprijs of vervangingsprijs onder aftrek van afschrijvingen.

De afschrijvingen geschieden volgens de lineaire methode met inachtneming van de getaxeerde levensduur.

De mate van afschrijving verschilt per onroerende zaak en wordt bepaald door de aard van bouwen (bijvoorbeeld plaatwerk of steen).

- Inventaris stichting REVO

De inventarissen worden gewaardeerd op aanschaffingsprijs onder aftrek van afschrijvingen.

Deze afschrijvingen geschieden volgens de lineaire methode met inachtneming van de getaxeerde levensduur.

De afschrijvingspercentages zijn voor:

- panden (afhankelijk van bouwaard)	3,3% - 5,0%
- meubilair en inrichting panden	10,0%
- onderhoud	20,0%
- automatisering	33,3%

TOELICHTING OP GECONSOLIDEERDE BALANS (bedragen in € * 1.000)

1. *Onroerende zaken*

Stand begin boekjaar	
Aanschafwaarde	1.336
Cumulatieve afschrijvingen	-645
	690
Investerings	10
Afschrijvingen in boekjaar	-32
Desinvestering/Herwaardering	-44
Afschrijvingen bij desinvesteringen	28
Afschrijvingen in boekjaar	-38
Stand ultimo boekjaar	
Aanschafwaarde	1.302
Cumulatieve afschrijvingen	-649
	653
Afschrijvingspercentages	2 - 20%

In 2009 heeft Stichting REVO drie vakantiewoningen in Beuningen verkocht voor verkoopwaarde van € 250.000 k.k. Voor de verkoopwinst is een herinvesteringsreserve gevormd ad € 218.639.

2. *Financiële vaste activa*

Effecten

	31-12-2009	31-12-2008
Beleggingen in GBF	76.581	68.863
Beleggingen in vastgoed	3.015	3.015
Totaal beleggingen:	79.596	71.878
Beleggingen verdeeld naar categorie:		
Effecten in GBF	41.696	38.885
Weerstandsfonds in GBF	34.885	29.978
Vastgoed	3.015	3.015
	79.596	71.878

Vlottende activa

3. *Vorderingen en overlopende activa*

	31-12-2009	31-12-2008
Debiteuren	972	603
Vorderingen op participanten en op maatschappijen waarin wordt deelgenomen	64	60
Vooruitbetaalde kosten	1.427	350
Nog te factureren	1.234	967
Overige vorderingen	119	39
Overlopende activa	544	685
Afdelingen	-	-
	4.360	2.704

4. *Liquide middelen*

	31-12-2009	31-12-2008
Deposito's	2.055	10.800
Giro- rentemeerrekening	311	41
Liquide middelen Stichting REVO	13	5
Liquide middelen Wachtgeldfonds Abvakabo FNV	43	42
Liquide middelen afdelingen	1.298	1.189
Liquide middelen Hoofdkantoor	6.845	6.926
	10.565	19.003

De giro- rentemeerrekening betreft een spaarrekening en is bestemd voor investeringen. Het rentepercentage op deze rekening bedraagt van 3,75% naar 1,8% in de loop van 2009

Kortlopende schulden

5. *Kortlopende schulden en overlopende passiva*

	31-12-2009	31-12-2008
Projectsubsidies	1.220	2.084
Vooruitontvangen overige	129	340
Crediteuren	3.752	3.118
Schulden aan participanten en aan maatschappijen waarin wordt deelgenomen	89	-
Belasting en premies sociale verzekeringen	1.018	1.212
Schulden terzake van pensioenen	81	334
Nog te betalen personeelskosten	2.250	2.007
Overige schulden	9	454
Overlopende passiva	1.697	1.876
	10.245	11.425

6. *Overzicht totaal vermogen per entiteit*

	31-12-2009	31-12-2008
<i>Vermogen:</i>		
ABVAKABO FNV	46.110	39.110
Stichting Wachtgeldfonds Abvakabo FNV	1.000	1.114
Stichting REVO	231	231
	47.341	40.455
<i>Reserves:</i>		
Bestemmingsreserves Abvakabo FNV	3.715	6.701
Algemene reserve Stichting REVO	284	187
Herinvesteringsreserve Stichting REVO	219	-
	4.218	6.888
Groepsvermogen	51.559	47.343

TOELICHTING OP GECONSOLIDEERDE RESULTAAT (bedragen in € * 1.000)

7. Inkomsten verhuur O.R.

Dit betreffen de inkomsten van de verhuur van de vakantiehuisjes die in eigen bezit zijn van Stichting REVO.

Deze inkomsten waren begroot op € 113.000.

8. Overige baten

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
a. Werkgeversbijdragen	3.239	3.100	3.156
b. Vacatiegelden	517	350	490
c. Collectieve verzekeringen	78	125	152
d. Inkomsten van derden	1.075	968	819
e. Inkomsten uit verhuur huisjes (niet eigen beheer)	19	20	21
f. Opbrengsten uit vakantie-reizen	62	75	79
g. Overige inkomsten	5.116	679	4.664
	10.106	5.317	9.380

Onder de overige inkomsten is ook de vrijval van diverse voorzieningen opgenomen (€ 3.333.000).

9. Inkoopkosten verkopen

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Kosten voor de verhuur huisjes (niet eigen beheer)	16	17	18
Inkoopkosten vakantie-reizen	60	74	75
	77	91	93

10. Huisvestingskosten

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Huurkosten	2.550	2.711	2.449
Onderverhuur	-267	-253	-298
Service/schoonmaakkosten	946	1.053	874
Catering	261	235	226
Overige huisvestingskosten	330	477	367
Doorbelastingen	-459	-401	-471
	3.361	3.822	3.147

11. Afschrijvingen

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Onroerend goed	32	35	38
Meubilair	159	221	166
Apparatuur	37	46	40
Grootschalige automatisering	108	912	96
Kantoorautomatisering	374	392	137
Boekwinst verkopen	-219	-	-
	491	1.606	477

12. Diverse lasten

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Onvoorziene kosten	10	150	-
Verwachte oninbare debiteuren	237	50	153
Overige lasten	144	-	3.285
	391	200	3.438

Onder de overige lasten worden de lasten verantwoord voor het vormen van voorzieningen.

Overzicht totaal resultaat

	2009	2008
Abvakabo FNV	4.014	-8.595
Stichting Wachtgeldfonds Abvakabo FNV	-114	-2.714
Stichting REVO	226	-13
Overzicht totaal resultaat	4.126	-11.322

ENKELVOUDIGE BALANS (bedragen in € * 1.000)

Ref.	31 december 2009	31 december 2008
Vaste Activa		
13	2.170	323
<i>Immateriële vaste activa</i>		
14		
<i>Materiële vaste activa</i>		
a.	264	248
Onroerende zaken		
b.	2.361	1.279
Inventaris		
	2.625	1.527
15		
<i>Financiële vaste activa</i>		
a.	41.262	38.911
Effecten		
a.	34.885	29.978
Belegd weerstandsfonds		
b.	1.456	1.444
Leningen u/g		
	77.603	70.333
Totaal vaste activa	82.398	72.183
Flottende activa		
16	76	87
Vorraden		
17	6.813	4.585
Vorderingen en overlopende activa		
18	10.198	18.915
Liquide middelen		
	17.087	23.587
Kortlopende schulden		
19	10.228	11.409
Kortlopende schulden en overlopende passiva		
	6.859	12.178
Flottende activa min kortlopende schulden		
	89.257	84.361
20	4.547	8.572
Voorzieningen		
21	34.885	29.978
Weerstandsfonds		
22		
Vrij besteedbaar eigen vermogen		
<i>Vermogen</i>		
	46.110	39.110
Bondsvermogen		
<i>Bestemmingsreserves</i>		
	985	1.230
Bestemmingsreserve voortraject ICT investeringen		
	-	660
Bestemmingsreserve ontwikkeltraject AKF		
	2.730	4.531
Bestemmingsreserve exploratie/vernieuwing		
	-	280
Bestemmingsreserve meer leden		
Totaal bestemmingsreserves	3.715	6.701
Totaal besteedbaar eigen vermogen	49.825	45.811
	89.257	84.361

ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN (bedragen in € * 1.000)

Ref.	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Baten					
23. <i>Contributie</i>	49.547	-	49.547	49.166	48.430
24. <i>Overige bondsopbrengsten</i>	8.178	-	8.178	5.222	7.599
Totaal baten	57.725	-	57.725	54.388	56.029
Lasten					
25. <i>Personeelskosten</i>					
a. Salarissen	19.054	546	18.508	20.535	16.939
b. Pensioenpremie	3.176	79	3.097	3.326	2.769
c. Sociale lasten	2.441	67	2.374	2.676	2.129
Directe personeelskosten	24.671	692	23.979	26.537	21.837
d. Inhuur capaciteit	8.838	2.023	6.815	1.392	7.777
e. Reis- en verblijfskosten	1.845	55	1.790	1.703	1.707
f. Overige personeelskosten	3.126	92	3.034	1.986	3.574
d. Indirecte personeelskosten	13.809	2.170	11.639	5.081	13.058
Totaal personeelskosten	38.480	2.862	35.618	31.618	34.895
26. <i>Faciliteiten</i>					
a. Huisvesting	3.291	4	3.287	3.752	3.063
b. Bedrijfsrestaurant	17	-	17	74	18
c. Beheer- en administratiekosten	1.811	2	1.809	1.833	1.724
d. Afschrijvingen	678	10	668	1.571	439
e. Algemene kosten	1.390	173	1.217	410	1.092
Totaal faciliteiten	7.187	189	6.998	7.640	6.336
27. <i>Activiteiten</i>					
a. Afdelingsafdracht	1.650	-	1.650	1.332	1.277
b. Contributies aansluitingen	5.827	-	5.827	5.975	7.012
c. Internationale bijeenkomsten	250	-	250	241	240
d. Trainingen	1.055	-	1.055	1.170	861
e. Juridische kosten	677	-	677	557	590
f. Vergaderkosten	1.428	57	1.371	743	1.563
g. Kaderkosten	152	-	152	203	177
Totaal activiteiten	11.039	57	10.982	10.221	11.720
28. <i>Communicatie</i>					
a. Communicatie middelen en media	215	43	172	95	242
b. Ledenwerving	1.394	165	1.229	1.462	485
c. Ledenbehoud	138	9	129	105	94
d. Drukwerk en verzendingen	2.484	416	2.068	2.957	2.341
e. Overige communicatie	285	75	210	90	154
Totaal communicatie	4.516	708	3.808	4.709	3.316
29. <i>Diverse lasten</i>	247	-	247	200	153
Totaal diverse lasten	247	-	247	200	153
Totaal lasten	61.469	3.816	57.653	54.388	56.420
Operationeel Resultaat	-3.744	-3.816	72	-	-391
30. <i>Overige baten</i>	3.333				3.754
31. <i>Overige lasten</i>	1.061				3.285
Bedrijfsresultaat	-1.472				78
<i>Vermogensopbrengsten</i>					
32. <i>Exploitatie onroerend goed</i>	18				-12
33. <i>Vermogensopbrengsten</i>	9.799				-18.895
af: diverse toerekeningen	-4.331				10.234
Saldo vermogensopbrengsten	5.486				-8.673
Resultaat	4.014				-8.595

Voor een juiste vergelijkbaarheid tussen de begroting en de realisatie van deze begroting zijn er twee kolommen toegevoegd. De kolom resultaat bondshuishouding is toegevoegd om een vergelijking te maken met de begroting 2009. De kolom bestemmingsreserves geeft de kosten, die ten laste van komen van de bestemmingsreserves weer. Deze kolom geeft het inzicht in de uitnutting van de bestemmingsreserves.

Bestemming van het enkelvoudig resultaat (bedragen in € * 1.000)

	Resultaat 2009	Resultaat 2008
<i>Resultaat volgens staat van baten en lasten</i>	4.014	-8.595
<i>Ontrekingen van bestemmingsreserves</i>		
1. Bestemmingsreserve voortraject ICT investeringen	971	770
2. Bestemmingsreserve ontwikkeltraject AKF	660	1.240
3. Bestemmingsreserve exploratie/vernieuwing	2.183	672
4. Bestemmingsreserve meer leden	280	-
	4.094	2.682
<i>Toevoegingen aan bestemmingsreserves</i>		
5. Bestemmingsreserve voortraject ICT investeringen	-726	-
6. Bestemmingsreserve exploratie/vernieuwing	-382	-
7. Bestemmingsreserve meer leden	-	-280
	-1.108	-280
Ten gunste/laste van het bondsvermogen	7.000	-6.193

GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING ENKELVOUDIGE JAARREKENING

Algemeen

Deze jaarrekening is opgesteld conform de richtlijn 640 (Organisaties zonder winststreven) van de Raad voor de jaarverslaggeving.

Waardering

Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa wordt gewaardeerd tegen de kostprijs van ontwikkeling. Afschrijvingen vinden pas plaats op het moment dat deze activa ook daadwerkelijk in gebruik worden genomen.

Materiële vaste activa

- Onroerende zaken

Onroerende zaken worden gewaardeerd op taxatiewaarde, onder aftrek van afschrijvingen. De afschrijvingen geschieden volgens de lineaire methode. Over de waarde van de grond en op beleggingspanden wordt niet afgeschreven. Over alle overige onroerende zaken wordt 2% afgeschreven.

Taxatie vindt plaats om de vijf jaar. Bij herwaardering wordt de waardeverandering ten gunste of ten laste gebracht van het vermogen. Normaliter vindt in het jaar van hertaxatie geen afschrijving plaats.

- Inventarissen

De inventarissen worden gewaardeerd op aanschaffingsprijs onder aftrek van afschrijvingen. Deze afschrijvingen geschieden volgens de lineaire methode met inachtneming van de getaxeerde levensduur. De afschrijving start met de eerste maand van in gebruikneming. De afschrijvingen voor meubilair en inrichting van panden zijn gebaseerd op een verwachte levensduur van tien jaar, de afschrijvingen voor apparatuur (machine-park) en grootschalige automatisering zijn gebaseerd op een verwachte levensduur van vijf jaar en tenslotte de afschrijvingen van apparatuur (kantoor machines) en overige automatisering zijn gebaseerd op drie jaar.

Financiële vaste activa

- Effecten

De beleggingen in het Gemeenschappelijk Beleggingsfonds en Vastgoed worden gewaardeerd tegen de participatiewaarde per balansdatum. Deze

participatiewaarde is door het GBF gebaseerd op de waardering van de onderliggende waarden op actuele beurskoersen. De overige effecten zijn gewaardeerd tegen beurskoersen per balansdatum. De belegging in vastgoed is gewaardeerd tegen de door FNV Vastgoed aangegeven waarde.

Vlottende activa en passiva

- Voorraden

De voorraden worden gewaardeerd tegen aanschaffingsprijs, onder aftrek van een eventuele voorziening voor incourantheid.

- Overige vlottende activa en passiva

De overige vlottende activa en passiva worden gewaardeerd tegen nominale waarde, onder aftrek van een eventuele voorziening voor oninbaarheid.

Voorzieningen

De voorzieningen hebben betrekking op risico's terzake van de te verwachte verplichtingen en verliezen die samenhangen met de bedrijfsvoering en op in volgende boekjaren te maken kosten die hun oorsprong vinden in het boekjaar of in een volgend boekjaar.

- Jubileumuitkeringen

Deze voorziening geeft de verplichting weer van de toekomstige uitbetaling van jubileumuitkeringen (ten laste van de de rechtspersoon) aan personeelsleden, die op balansdatum in dienst zijn, rekeninghoudend met het aantal reeds verstreken dienstjaren en de kans dat medewerkers de organisatie vroegtijdig verlaten.

- Arbeidsongeschiktheid

Deze voorziening geeft de verplichting weer tot de toekomstige doorbetaling (ten laste van de rechtspersoon) van bezoldiging aan personeelsleden, welke op balansdatum geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in het kader van de WAO. De waarde van de verplichting is op basis van netto contante waarde berekend. Het gehanteerde percentage is 3,5%.

- Reorganisatie Maatregel Personeel

Deze voorziening geeft de personele verplichtingen weer, vanuit het sociaal plan in verband met

vrijwillige afvloeiing personeel. Daarnaast staat hier een post ter bevordering van de vrijwillige afvloeiing/mobiliteit van de medewerkers.

- Leegstand huurpanden

Dit zijn de verlieslatende contracten voor de verplichting tot einde huurcontract, welke berust op de niet meer ingebruik zijnde panden.

- Pre OBU & OBU

Deze voorziening geeft de personele verplichtingen weer, vanuit het sociaal plan in verband met de vrijwillige keuze van medewerkers om voor het pensioen uit minder te gaan werken en om daarna vervroegd met pensioen te gaan.

- Seniorenverlof

Deze voorziening vloeit voort uit de verplichting vastgelegd in de CAO over de opbouw en uitnutting van verlofrechten van personeel vanaf een bepaalde leeftijd, rekening houdend met de kans dat medewerkers de organisatie vroegtijdig verlaten.

- Bondscongres

De voorziening is gevormd ter egalisatie van de lasten van het éénmaal per vier jaar te houden bondscongres. Ten behoeve van het bondscongres 2010 wordt de omvang van de voorziening in vier jaar (2007-2010) opgebouwd.

Weerstandsfonds

Als vakbond heeft de vereniging de (statutaire) verplichting om ten tijde van stakingen de betrokken leden financieel te ondersteunen door qua omvang gereglementeerde bedragen uit te keren in de vorm van stakingsuitkeringen.

Ondermeer om aan deze verplichting te kunnen voldoen is een weerstandsfonds gevormd, waarvan de noodzakelijke omvang niet nauwkeurig te bepalen is. Tevens is, om dezelfde reden, gezamenlijk met de overige FNV bonden een weerstandsfonds gevormd bij de FNV vakcentrale.

Het Weerstandsfonds wordt in technische zin aangemerkt als voorziening. Om het specifieke karakter tot uitdrukking te brengen is het weerstandsfonds separaat in de balans opgenomen tussen voorzieningen en vermogen.

Aan het Weerstandsfonds worden de kosten van acties en stakingen onttrokken evenals de bijdrage aan het bij de FNV vakcentrale aangehouden

weerstandsfonds. Toevoegingen komen voort uit beleggingsopbrengsten en specifieke contributie-inning weerstandsfonds. Tevens vindt er verrekening plaats met andere bonden respectievelijk de FNV vakcentrale op basis van gezamenlijke actievoering en stakingsuitkeringen.

De omvang van het weerstandsfonds is gesteld op twee stakingsdagen per arbeidsmarkt participierend lid. Voor het niet aan de arbeidsmarkt participierend lid, wordt met de stelselwijziging één stakingsdag meegenomen.

Bij overschrijding van het minimale vermogen, zijnde 90% van de gestelde omvang, zal er een toevoeging plaatsvinden tot deze 90%, welke ten laste van het bondsvermogen wordt gebracht.

Resultaatbepaling

- Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de op het boekjaar betrekking hebbende baten en lasten, rekening houdend met onderstaande bijzondere grondslagen van resultaatbepaling.

- Contributie

De ledencontributie bestaat uit twee delen. Het grootste deel bestaat uit de bijdrage van het lid aan de bond ter financiering van activiteiten, welke de bond voor de leden uitvoert. Hiernaast wordt er een bedrag per maand per lid ontvangen welke als bijdrage aan het weerstandsfonds gedoteerd wordt.

- Werkgeversbijdragen

Werkgeversbijdragen worden als baten verantwoord in de periode waarop zij betrekking hebben en inbaar zijn.

- Vermogensopbrengsten

Onder deze rubriek worden de opbrengsten uit exploitatie onroerende zaken en uit beleggingen verantwoord. De baten uit exploitatie onroerende zaken bestaan uit het saldo van huuropbrengsten enerzijds en het totaal van afschrijving, dotatie aan de voorziening onderhoud en vernieuwing, en vaste lasten anderzijds.

De opbrengsten uit effecten bestaan uit de op het boekjaar betrekking hebbende interest, dividend en opgetreden waardeveranderingen na aftrek van diverse toerekeningen. Deze toerekeningen worden als volgt bepaald:

- aan het weerstandsfonds wordt als dotatie het rendement van de participaties GBF toegerekend

naar evenredigheid van het aandeel van het fonds in de waarde van het GBF aan het begin van het boekjaar.

- aan het saldo van de vakbondsconsulenten WO/AZ wordt een rentepercentage van 6% toegerekend.

- Pensioenlasten

Abvakabo FNV is aangesloten bij het pensioenfonds Zorg en Welzijn. Uit dien hoofde worden de toegezegde pensioenregelingen (ouderdomspensioen en Flex-regelingen) als toegezegde bijdrageregeling in de jaarrekening verwerkt. Abvakabo FNV heeft in het geval van een tekort bij het pensioenfonds Zorg en Welzijn geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdrage anders dan hogere toekomstige premies.

Dit is in overeenstemming met paragraaf 310 van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving 271 'Personeelsbeloningen'.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Gelieerde instellingen

Onder gelieerden worden de rechtspersonen (stichtingen en verenigingen) aangemerkt, waarin Abvakabo FNV door middel van posities in het bestuur van deze rechtspersonen geen overwegende invloed uitoefent op het beleid. Het betreft de volgende stichtingen en verenigingen:

- Algemene Centrale voor Overheidspersoneel (ACOP FNV)
- FNV Huisvesting
- Gemeenschappelijk beleggingsfonds

TOELICHTING OP DE ENKELVOUDIGE BALANS (bedragen in € * 1.000)

Vaste activa

13. Immateriële vaste activa

Dit betreft te activeren ontwikkelkosten, welke in het boekjaar nog niet in gebruik zijn genomen. Dit betreft onder andere het nieuwe ledensysteem en het serverpark. Er wordt op deze activa pas afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. Op dat moment zal deze activa gepresenteerd worden onder de materiële vaste activa.

14. Materiële vaste activa

a. Onroerende zaken

	Den Helder
Stand begin boekjaar	
Aanschafwaarde	308
Cumulatieve afschrijvingen	-60
	248
Herwaardering	
Afschrijvingen in boekjaar	60
Afschrijvingen in boekjaar	16
Stand ultimo boekjaar	
Aanschafwaarde	264
Cumulatieve afschrijvingen	-
	264

De boekwaarde per 31 december is gebaseerd op het taxatierapport van 9 juni 2009.

In het jaar van taxatie wordt er niet afgeschreven, conform de grondslagen van waardering en resultaatbepaling. Het gebouw wordt om de 5 jaar getaxeerd. Op het gebouw wordt 2% van de taxatiewaarde afgeschreven.

b. Overige materiële vaste activa

	Meubilair	Apparatuur	Grootscha- lige auto- matisering	Kantoor- auto- matisering	Totaal
Stand begin boekjaar					
Aanschafwaarde	1.444	198	406	818	2.866
Cumulatieve afschrijvingen	-843	-108	-244	-392	-1.587
	601	90	162	426	1.279
Mutaties in boekjaar					
Investerings	-	35	769	955	1.759
Afschrijvingen in boekjaar	-158	-37	-108	-374	-677
Desinvesteringen/Herrubricering	-189	-55	-2	-256	-502
Afschrijvingen bij desinvesteringen	189	55	2	256	502
	-158	-2	661	581	1.082
Stand ultimo boekjaar					
Aanschafwaarde	1.255	178	1.173	1.517	4.123
Cumulatieve afschrijvingen	-812	-90	-350	-510	-1.762
	443	88	823	1.007	2.361
Afschrijvingspercentages	10%	20%	20%	33,33%	

Door de nieuwe investeringen in uitvoering en de grotendeels reeds afgeschreven bestaande activa op de balans, is in de tabel dit onderscheid gepresenteerd. Onder de post desinvesteringen staat de waarde van de reeds afgeschreven activa.

15. Financiële vaste activa

a. Effecten

	31-12-2009	31-12-2008
Beleggingen in GBF	73.132	65.874
Beleggingen in vastgoed	3.015	3.015
Totaal beleggingen:	76.147	68.889
Beleggingen verdeeld naar categorie:		
Effecten in GBF	38.247	35.896
Weerstandsfonds in GBF	34.885	29.978
Vastgoed	3.015	3.015
	76.147	68.889

Over het jaar 2009 is er een koerswinst gerealiseerd van € 9,3 miljoen.

In 2008 is een verplichting aangegaan om binnen drie jaar € 10 miljoen te storten in het GBF Vastgoedfonds.

In 2008 is er € 6 miljoen in het fonds gestort, in 2009 nog eens € 2 miljoen.

De participatie in FNV Vastgoed betreft de kavel bouwgrond in Woerden.

b. Leningen u/g

	31-12-2009	31-12-2008
Stichting REVO	-	91
Lease maatschappijen	1.456	1.353
	1.456	1.444

In het verleden bestond discussie of de lening aan Stichting REVO een lening was of een extra bijdrage in het vermogen. Vanuit de oorspronkelijke overeenkomst is dit jaar gebleken dat de lening inderdaad geen lening is. Derhalve is deze lening afgeboekt. De lening u/g was al voorziening, waardoor deze afboeking geen resultaat effect heeft.

De leningen van de leasemaatschappijen is het depotbedrag ter financiering van de boekwaarden van het wagenpark.

Vlottende activa

16. Voorraden

	31-12-2009	31-12-2008
Voorraad enveloppen	27	30
Voorraad insignes	26	22
Voorraad papier	12	23
Overige voorraad	12	12
	76	87

17. *Vorderingen en overlopende activa*

	31-12-2009	31-12-2008
Debiteuren	950	578
Stichting Wachtgeldfonds Abvakabo FNV	2.487	1.916
Vorderingen op participanten en op maatschappijen waarin wordt deelgenomen	64	60
Vooruitbetaalde kosten	1.427	349
Nog te factureren	1.234	967
Overige vorderingen	107	30
Overlopende activa	544	685
	6.813	4.585

De tot standkoming van de voorziening dubieuze debiteuren is ten opzichte van 2008 gewijzigd. Hierdoor is er dit jaar minder voorzien ten opzichte van voorgaande jaren. Dit heeft te maken met de actievere inningsprocedure die is opgezet binnen programma ILSA.

De vordering op Stichting Wachtgeldfonds Abvakabo FNV geeft de positie aan van Abvakabo FNV ten opzichte van het Wachtgeldfonds; dit betreft de claim over 2009 alsmede de te vorderen claim over 2008. Hierop is de bijstorting van € 918.000 van Abvakabo FNV in het vermogen van het Wachtgeldfonds in mindering gebracht.

De post vooruitbetaalde kosten bestaan onder meer uit de kwartaalnota's van de huur van het hoofdkantoor en de regiokantoren, vooruitbetaalde verzekeringskosten en afdracht aan de FNV.

De post nog te factureren bestaat voor het grootste deel uit nog te factureren werkgeversbijdragen (voornamelijk 2009).

De overlopende activa betreffen onder andere nog te ontvangen vacatiegelden over 2009, winstaandeel collectieve verzekeringen en nog te ontvangen rente.

18. *Liquide middelen*

	31-12-2009	31-12-2008
Deposito's	2.055	10.800
Liquide middelen afdelingen	1.298	1.189
Liquide middelen Hoofdkantoor	6.845	6.926
	10.198	18.915

Per einde van het boekjaar staan er voor € 2 miljoen aan deposito's uit. In onderstaande tabel worden deze gespecificeerd.

Onder de post liquide middelen afdelingen staat het totaal saldo van de afdelingen vermeld.

De liquide middelen hoofdkantoor bestaat uit het kassaldo en het banksaldo.

Specificatie van de deposito's

Bank	bedrag * € 1000	looptijd	rente
SNS reaal	1.930	flexibel	1,5% - 2,5%
ABN AMRO	125	flexibel	1,8%
	<u>2.055</u>		

Kortlopende schulden

19. Kortlopende schulden en overlopende passiva

	31-12-2009	31-12-2008
Projectsubsidies	1.220	2.084
Vooruitontvangen overige	126	338
Crediteuren	3.752	3.118
Schulden aan participanten en aan maatschappijen waarin wordt deelgenomen	89	-
Belasting en premies sociale verzekeringen	1.009	1.203
Schulden terzake van pensioenen	81	334
Nog te betalen personeelskosten	2.250	2.007
Overige schulden	9	454
Overlopende passiva	1.692	1.871
	10.228	11.409

De projectsubsidies in 2008 bestonden voor een groot deel uit posten uit oude jaren. In totaal is hier in 2009 € 978.000 van vrijgevallen, omdat de projecten al waren afgerond en er geen verplichtingen meer tegenover stonden.

De post nog te betalen personeelskosten omvat met name de verplichting voor de opgebouwde verlofdagen en de te betalen vakantietoeslag.

De overlopende passiva betreffen met name nog te betalen kosten externe inhuur, kosten voor de kerstactie vrijwilligers en te bedragen aan FNV Pers.

Voorzieningen

20. Voorzieningen

	31-12-2009	Dotaties	Ont-trekkingen	31-12-2008
Jubileumuitkering	670	-	-470	1.140
Arbeidsongeschiktheid	83	52	-	31
Reorganisatie Maatregel Personeel	490	-	-1.940	2.430
Leegstand huurpanden	-	-	-110	110
Mobiliteitskosten	-	-	-100	100
Pre OBU & OBU	603	-	-1.397	2.000
Seniorenverlof	2.537	62	-	2.475
Bondscongres	164	70	-192	286
	4.547	184	-4.209	8.572

De voorziening jubileumuitkering is aangepast aan het niveau van 2009. Vanaf 2009 is er rekening gehouden met de blijfkans van de medewerkers. Hierdoor is een groot deel van de voorziening vrijgevallen.

De arbeidsongeschiktheidsvoorziening is voor 2009 toegenomen, als gevolg van betere registratie door HRM in het nieuwe systeem.

De onttrekking van de voorziening Reorganisatie Maatregel Personeel betreft de salarissen gedurende 2009 van de boventalligen uit de reorganisatie. Door het honoreren van de claim aan het wachtgeldfonds van € 1.4 mio, is de voorziening voor dit deel vrij gevallen.

De voorziening pre OBU en OBU is een specifieke voorziening als apart onderdeel van de reorganisatievoorziening met als verplichting de rechten van personeel, die met de Pre OBU en OBU regeling hebben ingestemd. Deze regelingen zijn opnieuw beoordeeld en op basis hiervan zijn wij tot een nieuwe berekening gekomen, waardoor een grote vrijval van de voorziening kon plaatsvinden.

De voorziening seniorenverlof vloeit voort uit een cao-bepaling. Ten opzichte van 2008 komen er meer mensen in aanmerking voor deze regeling, derhalve heeft er een dotatie plaatsgevonden aan de voorziening.

De voorziening leegstand huurpanden betreft het pand in Zoetermeer. Deze ruimte is in 2009 afgestoten.

De voorziening bondscongres is toegenomen door de dotatie van € 70.000. In 2009 zijn ter voorbereiding op het congres al kosten gemaakt voor een bedrag van € 192.000.

Weerstandsfonds

21. *Weerstandsfonds*

	31-12-2009	31-12-2008
Stand begin boekjaar	29.978	39.094
Ontvangsten	1.361	2.488
Resultaat uit beleggingen	4.316	-10.234
Afdrachten FNV weerstandsfonds	-442	-1.127
Actiekosten	-343	-243
Stand Ultimo boekjaar	34.870	29.978

De ontvangsten in het weerstandsfonds hebben betrekking op de reguliere ontvangsten vanuit de ledencontributie. De beleggingsresultaten worden jaarlijks toegerekend aan het weerstandsfonds op basis van de verhouding tussen het bondsvermogen en het weerstandsfondsvermogen aan het begin van het boekjaar.

22. Vermogen

a. Bondsvermogen

	31-12-2009	31-12-2008
Stand begin boekjaar	39.110	45.303
Onttrekking bestemmingsreserve	4.094	2.682
Dotatie bestemmingsreserve	-1.108	-280
Resultaat volgens staat van baten en lasten	4.014	-8.595
Totaal ten laste van het bondsvermogen	7.000	-6.193
Stand ultimo boekjaar	46.110	39.110
<i>Reserves</i>		

b. Bestemmingsreserves

	31-12-2009	Toevoeging	Afname	31-12-2008
Voortraject ICT investeringen	985	726	-971	1.230
Ontwikkelingstraject AKF	-	-	-660	660
Exploratie/vernieuwing	2.730	382	-2.183	4.531
Meer leden	-	-	-280	280
	3.715	1.108	-4.094	6.701

De bestemmingsreserve voortraject ICT investeringen is conform besluit in de meerjarenbegroting gevormd voor € 2 miljoen. Deze post dient ter dekking van kosten om de ICT investering van € 5 miljoen goed uit te kunnen voeren. In 2009 is hier € 971.000 op uitgegeven. In 2009 is gebleken dat conform wet- en regelgeving met betrekking tot de waardering van immateriële vaste activa niet € 5.000.000 geïnvesteerd kan worden, maar slechts € 4.274.000. Het verschil van € 726.000 zal als kosten genomen moeten worden. Derhalve is de bestemmingsreserve met € 726.000 opgehoogd vanuit het vrije bondsvermogen ter dekking van deze kosten.

De bestemmingsreserve ontwikkelingstraject AKF is gevormd om de gehele bond, zowel werknemers als leden, te kunnen ondersteunen in de tien verbeterstapen. Dit is onder andere de uitvoering van de missie, visie en strategie, opleidingstrajecten verbeteren en diversificeren van de inkomsten. De gehele reserve is in 2009 uitgenut.

De bestemmingsreserve exploratie/vernieuwing is gevormd om nieuwe initiatieven te ontwikkelen om de verjonging en vernieuwing van de bond te stimuleren. In totaal is hier nu € 3.652.000 op uitgegeven. Dit is inclusief € 1.196.000 bestemd voor programma Groei. Vanuit de begroting 2009 is besloten dat in totaal 1.390.000 vanuit deze bestemmingsreserve gefinancierd zou worden.

Daarnaast wordt deze reserve met € 382.000 opgehoogd vanuit het vrije bondsvermogen ter financiering van het project Vakbondsconsulent Optimaal.

Conform de besluitvorming bij de vaststelling van de begroting 2008 is € 280.000 bestemd ter dekking van het risico van ledendaling. Aangezien het ledenaantal (licht) is gestegen, kan deze reserve weer vrijvallen ten gunste van het bondsvermogen.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

De vereniging is de navolgende, niet uit de balans blijkende, verplichtingen aangegaan:

Bankgaranties:

In verband met aangegane huurverplichtingen is door de ING-bank een bankgarantie afgegeven voor € 2.070.

In verband met aangegane huurverplichtingen is door de SNS-bank een bankgarantie afgegeven voor € 42.015.

Stichting REVO:

In verband met de herbouw is er een overeenkomst met Stichting REVO gesloten met toekomstige verplichtingen.

De verplichting uit deze overeenkomst bedraagt € 136.100 en zal als lening verstrekt worden tegen een rente van 4% ten tijde dat de verplichting wordt afgeroepen. De rente en aflossing moeten jaarlijks voldaan worden.

De looptijd van deze lening moet nog nader worden bepaald.

Internationale Solidariteit:

Vanaf 1 januari 2010 is de overeenkomst met FNV Mondiaal inzake het Internationale Solidariteitsfonds verlengd.

De verplichting vanuit deze overeenkomst bedraagt € 140.000 per jaar. Dit contract heeft een looptijd van drie jaar.

Huurovereenkomsten:

In verband met de huur van het hoofdkantoor, regio- en afdelingskantoren heeft de vereniging langlopende flexibele huurovereenkomsten afgesloten, met verschillende looptijden en termijnen.

De totale verplichting uit de huur contracten incl servicekosten bedraagt ca. € 240.000 (prijspeil 2010) per maand.

Leaseovereenkomsten:

Met de leasemaatschappijen Leaseplan en Arval zijn contracten aangegaan met een looptijd variërend van 25 tot 48 maanden per auto. Per balansdatum bedraagt de maandtermijn aan leasekosten voor het totale wagenpark, inclusief verzekering en belasting ca. € 97.000.

FNV Weerstandsfonds:

Zoals toegelicht bij het Weerstandsfonds zal mogelijk in 2010, afhankelijk van de ontwikkelingen, extra bijdragen nodig zijn voor het verhogen van de dekkingsgraad van het FNV Weerstandsfonds. De omvang hiervan is thans nog niet te bepalen.

Capital Call

Ten aanzien van het ING Eurosiris Vastgoedfonds heeft Abvakabo FNV zich middels het GBF verplicht tot het volstorten van de aangegane verplichting. Hiervan is € 2.000.000 nog niet opgevraagd. Dit zal 18 februari en 17 maart 2010 gaan plaatsvinden.

TOELICHTING OP DE ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

(bedragen in € * 1.000)

Baten

23. Contributie

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Contributie	48.617	-	48.617	48.204	46.457
Af: Inningskosten	-162	-	-162	-123	-149
	48.455	-	48.455	48.081	46.308
Contributie weerstandsfonds	1.092	-	1.092	1.085	2.122
	49.547	-	49.547	49.166	48.430

De contributie opbrengst is enerzijds toegenomen door een hogere realisatie in ledenaantallen dan vooraf begroot. Het jaar 2009 sluit af met een ledenaantal van 351.633, terwijl in de begroting was uitgegaan van 345.000 leden. Dit levert een extra opbrengst op van € 381.000. Overigens zijn deze opbrengsten lager omdat de meeste van de nieuwe leden gebruik hebben gemaakt van het actieaanbod en daardoor de eerste 6 maanden van het lidmaatschap slechts € 25 hebben betaald.

24. Overige bondsopbrengsten

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
a. Werkgeversbijdragen	3.239	-	3.239	3.100	3.156
b. Vacatiegelden	517	-	517	350	490
c. Collectieve verzekeringen	78	-	78	125	152
d. Stichting Wachtgeldfonds	1.426	-	1.426	-	2.052
e. Inkomsten van derden	1.075	-	1.075	968	819
f. Overige inkomsten	1.843	-	1.843	679	930
	8.178	-	8.178	5.222	7.599

De werkgeversbijdragen zijn toegenomen als gevolg van het vollediger in kaart hebben van de inbare bedragen, waardoor ook nog een deel over 2008 inbaar bleek te zijn in 2009.

De uitvoeringsregeling Vacatiegelden heeft in 2009 zijn vruchten afgeworpen. Ook binnen de werkorganisatie is strakker gestuurd op het innen van vacatiegelden.

De claim aan het Wachtgeldfonds, die is ingediend en gehonoreerd in en over 2009, bedraagt € 1.426.000.

De functie van het Wachtgeldfonds is financieren van afkoopsommen en wachtgeldkosten aan uit dienst tredend personeel. Omdat deze kosten bij het Wachtgeldfonds geclaimd kunnen worden, hebben deze kosten geen invloed op het resultaat.

De inkomsten van derden betreffen onder meer € 819.000 subsidieopbrengsten en € 245.000 proceskostenvergoedingen.

Overige inkomsten laat een flinke stijging zien. De oorzaak ligt in het feit dat in 2009 € 978.000 projectsubsidiegelden uit oude jaren zijn vrijgevallen. Deze projecten waren al enige tijd afgerond en hierover staan geen verdere verplichtingen.

Verder betreft deze post de doorbelastingen aan ACOP, FNV Sport en WOAZ voor verrichte dienstverlening.

Lasten

25a. Salarissen

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Salariskosten	19.138	546	18.592	20.535	16.991
Af: WAO-uitkeringen	-46	-	-46	-	-70
Af: Vangnet-uitkeringen	-219	-	-219	-	-178
Bij: Mutatie voorziening WAO'ers	52	-	52	-	-14
Bij: Mutatie voorziening verlofuren	129	-	129	-	210
	19.054	546	18.508	20.535	16.939

De lagere salariskosten ten opzichte van het budget moeten in het licht van de hogere overige personeelskosten (externe inhuur) worden gezien. De totale werkelijke formatie (excl. Boventalligen) is op 31 december 2009 376 fte. Dit zijn aantallen exclusief de externe inhuur en exclusief de openstaande vacatures.

De salariskosten genoemd in de kolom bestemmingsreserve betreft het personeel van Exploratie.

Bezoldiging bestuurders:

De bezoldiging inclusief de sociale- en pensioenlasten bedraagt € 470.616 (incl. € 28.831 garantietoeslag) voor vier dagelijks bestuurders (2008: € 580.577, voor vijf bestuurders). De salaristabel van het dagelijks bestuur loopt in 11 stappen van € 4.181 tot € 6.532.

Vanaf 1 oktober is één functie binnen het bestuur vacant. De functie wordt tijdelijk waargenomen en deels ondersteunt met externe inhuur.

25d. Inhuur capaciteit

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Externe inhuur i.v.m. ziekte	244	-	244	1.009	106
Externe inhuur i.v.m. vacature	4.052	41	4.011	-	3.478
Externe inhuur i.v.m. CAO maatregel	-	-	-	-	44
Externe inhuur i.v.m. inhuur project	3.903	1.925	1.978	146	3.178
Externe inhuur i.v.m. overige	639	57	582	237	971
	8.838	2.023	6.815	1.392	7.777

De totale personeelskosten overschrijden de begroting met € 4.000.000. Dit wordt veroorzaakt door de nog steeds hoge kosten voor externe inhuur. Een deel van deze inhuur is noodzakelijk als gevolg van de nog steeds openstaande of nieuw ontstane vacatures. Immers de directe personeelskosten voor het personeel in dienst blijft € 2.558.000 achter op de begroting. Hier tegenover staat een inhuur van € 4.011.000. Hieruit blijkt maar weer de noodzaak om deze vacatures snel ingevuld te krijgen, aangezien externe inhuur duurder is dan vast personeel. De werkorganisatie doet er dan ook alles aan om deze vacatures ingevuld te krijgen, maar ondanks de ruimte op de arbeidsmarkt, lukt het (nog) niet om deze plekken (structureel) in te vullen.

De overschrijding wordt verder veroorzaakt door de inhuur op projecten. Als gevolg van een aantal meevallers in de opbrengsten, is er gekozen om extra krachten in te zetten om een aantal taken versneld op te pakken. Dit zijn projecten zoals een klanttevredenheidsonderzoek en een nulmeting bij IBB, zijn bij het inrichten van het nieuwe Personeels- en Informatiesysteem de gegevens opgeschoond en verrijkt en zijn bij ICT nog een aantal verbetertrajecten ingezet, zoals vervanging van het LAN, WAN, Serverpark en implementatie van mail programma Outlook. Ook ten behoeve van het project Vakbondsconsulent Optimaal is een externe projectleider aangetrokken. Daarnaast wordt de vacature van bondspenningmeester ondersteunt met een externe adviseur.

De overige inhuur betreft tijdelijke extra krachten om piekmomenten op te vangen. Dit hangt eigenlijk nauw samen met de inhuur bij ziekte, dat begroot is op € 1.009.000. Momenteel is er nog niet een volledig beeld van welk deel precies voor ziekte wordt ingezet en welk deel voor overige inhuur.

25e. Reis- en verblijfskosten

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Reiskosten	458	34	424	371	405
Representatievergoedingen	134	6	128	120	117
Verblijfskosten	172	2	170	155	144
Netto leasekosten	1.081	13	1.068	1.057	1.041
	1.845	55	1.790	1.703	1.707

De reiskosten zijn hoger dan de begroting als gevolg van meer kosten woon-werkverkeer. De dienstreizen daarentegen zijn niet toegenomen.

De verblijfskosten zijn conform de nieuwe cao-afspraken geïndexeerd. Deze indexatie was echter niet meegenomen in de begroting van 2009.

De netto leasekosten zijn hoger dan begroot door enerzijds hogere brandstofkosten en anderzijds meer auto's door meer bestuurders (gefinancierd door programma Groei).

25f. Overige personeelskosten

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Wervingskosten	456	-	456	308	773
Opleidingskosten	820	91	729	670	389
Contract Arbodienst	75	-	75	175	110
Uitkeringen bij uitdiensttreding	1.426	-	1.426	-	1.572
Mobiliteitskosten	-	-	-	-	317
Overige personeelskosten	349	1	348	833	413
	3.126	92	3.034	1.986	3.574

Ook dit jaar blijft het nog moeilijk om personeel te werven voortvloeiend uit de vacatures die zijn ontstaan na de reorganisatie. Hierdoor zijn de wervingskosten hoger dan begroot.

De opleidingskosten zijn hoger dan begroot als gevolg van een inhaalslag ten opzichte van 2008. In 2008 zijn een aantal uitgesteld, derhalve bleven de kosten in 2008 ook sterk achter op begroting.

De hier genoemde uitkeringen bij uitdiensttreding van € 1.426.000 zijn geclaimd en gehonoreerd bij het wachtgeldfonds. De opbrengsten, welke tegenover deze kosten staan vindt men terug bij de overige opbrengsten. Deze kosten hebben geen invloed op het resultaat.

De mobiliteitskosten zijn in 2009 niet meer van toepassing, omdat het project 'Werk naar werk' is afgerond.

De overige personeelskosten betreffen onder andere personeelsuitjes, gratificaties bij jubilea, attenties bij feestdagen en mobiliteitsbevordering. De kosten zijn lager dan de begroting als gevolg van het (bijna) niet maken van kosten t.b.v. RI&E onderzoek, verhuiskosten, seniorenverlof en bedrijfszelfbescherming.

26a. Huisvesting

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Huurkosten	2.550	-	2.550	2.711	2.449
Onderverhuur	-267	-	-267	-253	-298
Service/schoonmaakkosten	946	-	946	1.053	874
Catering	261	-	261	235	226
Overige huisvestingskosten	260	4	256	407	283
Doorbelastingen	-459	-	-459	-401	-471
	3.291	4	3.287	3.752	3.063

De huisvestingskosten laten een beter dan begroot resultaat zien van € 465.000. Dit is vooral het gevolg van onderhandelingen over het huurcontract van het hoofdkantoor en het afstoten van een gedeelte van het pand.

26d. Afschrijvingen

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Meubilair	159	-	159	221	166
Apparatuur	37	-	37	46	40
Grootschalige automatisering	108	-	108	912	96
Kantoorautomatisering	374	10	364	392	137
	678	10	668	1.571	439

De afschrijvingskosten blijven dit jaar wederom achter op de begroting. Deze onderuitputting van € 903.000 is het gevolg van uitgestelde investeringen. Het nieuwe ledensysteem gaat pas op 1 april 2010 in gebruik genomen worden en tot die tijd wordt er op de investeringen niet afgeschreven. In de afschrijvingskosten zijn wel de lasten te zien van de investeringen in onder andere de pc vervanging.

De afschrijvingskosten op het onroerend goed zijn opgenomen onder de exploitatiekosten onroerend goed.

26e. Algemene kosten

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Externe adviezen	1.148	169	979	130	805
Verzekeringen	61	-	61	120	104
Overige algemene kosten	181	4	177	160	183
	1.390	173	1.217	410	1.092

De kosten voor externe adviezen zijn dit jaar hoger door onder andere voorbereidende werkzaamheden voor het bondscongres en inwinnen van adviezen met betrekking tot diverse zaken, waarvan de kennis in huis ontbreekt, zoals bijvoorbeeld de ondersteuning bij de verenigingsvernieuwing door Thijsse.

De verzekeringskosten blijven achter op begroting omdat enkele kosten met betrekking tot 2009 al in 2008 waren opgenomen.

27a. Afdelingsafdracht

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Afdelingsafdrachten	1.686	-	1.686	1.332	1.277
	1.686	-	1.686	1.332	1.277

In de kosten voor 2009 zijn bedragen opgenomen met betrekking tot 2008. In totaal is een bedrag van € 147.000 extra aan kosten opgenomen, terwijl in 2008 een correctie op het voorgaand jaar was opgenomen van € 216.000 opbrengst.

27b. Contributies aansluitingen

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Afdracht aan FNV kernorganisatie	4.165	-	4.165	4.200	3.938
Afdracht aan ACOP FNV	156	-	156	170	152
Afdracht aan buitenlandse zusterorganisaties	354	-	354	360	355
Weerstandsfonds Abvakabo FNV	1.088	-	1.088	1.085	2.488
Overige contributies	64	-	64	160	79
	5.827	-	5.827	5.975	7.012

De afdracht aan de FNV kernorganisatie is ten opzichte van de begroting achter gebleven, ondanks het stijgend aantal leden. Dit komt door het groot aantal Power-to leden en seniorleden, waarvoor de bijdrage lager is. Dit jaar was er geen extra storting nodig aan het weerstandsfonds, aangezien het vermogen boven de 90% grens lag.

27d. Trainingen

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Training via FNV Formaat	316	-	316	375	387
Training extern	325	-	325	375	225
Trainings gerelateerde kosten	414	-	414	420	249
	1.055	-	1.055	1.170	861

In 2009 zijn er minder trainingen uitgevoerd dan van tevoren voorspeld. De oorzaak ligt o.a. in het uitstellen van de vakbondsconsulenten opleiding in verband met het project Vakbondsconsulent Optimaal.

27e. Juridische kosten

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Letselschade FNV	208	-	208	131	128
Uitbestede juridische kosten	206	-	206	200	169
Uitbestede koepelzaken	46	-	46	-	77
Proceskosten	83	-	83	96	118
Overige juridische kosten	134	-	134	130	98
	677	-	677	557	590

Het aantal letselschadezaken is dit jaar flink toegenomen. Daarentegen zijn de uitbestede juridische kosten voor IBB in 2009 flink afgenomen. Deze gemaakte kosten voor uitbestede juridische kosten worden voornamelijk veroorzaakt door het Advocatenkantoor, in verband met onderbezetting.

27f. Vergaderkosten

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Verg.kst BC/BR/BB/DB	357	-	357	164	670
Verg.kst vereniging (overig)	858	-	858	513	848
Verg.kst werkorganisatie	156	-	156	45	21
Verg.kst programma's	57	57	-	21	34
	1.428	57	1.371	743	1.573

De overschrijding van de vergaderkosten wordt enerzijds veroorzaakt omdat er in 2009, net als in 2008, meer bondsraadvergaderingen zijn geweest dan begroot. Anderzijds omdat er meer vergaderingen zijn geweest in de vereniging en de werkorganisatie. Voor 2010 zullen deze vergaderkosten beter gemonitord gaan worden, doordat er inmiddels meer inzicht is in de vergaderkosten.

De stijging van de vergaderkosten vereniging is grotendeels te wijten aan turbulente ontwikkelingen in een aantal sectoren, waardoor grote ledenraadplegingen nodig waren.

28b. Ledenwerving

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Wervingsevenementen	244	157	87	126	15
Landelijke campagnes	209	-	209	500	9
Promotie- en geschenkartikelen	317	8	309	102	174
Ledenwerving	197	-	197	617	121
Ledenpas	419	-	419	108	160
Overige kosten	8	-	8	9	6
	1.394	165	1.229	1.462	485

De landelijke campagnes blijven sterk achter op de begroting, aangezien we dit jaar alleen mee hebben gedaan met de FNV campagne en geen eigen campagne hebben gevoerd. De kosten voor ledenwerving lopen sterk achter op de begroting, omdat veel activiteiten in het programma Groei zijn uitgevoerd en de kosten niet zichtbaar onze deze noemer zijn gepresenteerd.

Dit heeft te maken met het feit dat nog veel activiteiten ten behoeve van ledenwerving binnen Programma Groei zijn (door)ontwikkeld en nog niet zijn overgedragen aan de staande organisatie in 2009. Dit zal pas in 2010 gebeuren. Dit jaar heeft Programma Groei wederom de 'Power to' campagne voor haar rekening genomen, terwijl deze kosten oorspronkelijk waren begroot binnen Marketing en Communicatie.

De kosten voor de ledenpas zijn sterk gestegen als gevolg van het opnemen van de verzendkosten onder deze post; dit werd in voorgaande jaren onder de porti- en vrachtkosten verantwoord.

28d. Drukwerk en verzendingen

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Drukkosten	325	2	323	565	563
Porti- en vrachtkosten	1.262	9	1.253	1.680	1.189
Drukwerk en brochures	749	340	409	474	534
Overige kosten	148	65	83	238	55
	2.484	416	2.068	2.957	2.341

Organisatiebreed wordt er steeds frequenter gebruik gemaakt van digitale communicatiemiddelen, dit heeft een drukkend effect op de kosten.

28e. Overige communicatie

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Marktonderzoek	182	75	107	-	-
Lezersonderzoek vormgeving	5	-	5	20	20
Advertentiekosten	157	-	157	145	143
Advertentieopbrengsten	-102	-	-102	-75	-92
Overige kosten	43	-	43	-	103
	285	75	210	90	154

In 2009 zijn er kosten gemaakt voor marktonderzoek, die niet begroot waren. Dit zijn met name kosten die onder programma Groei zijn uitgevoerd. Dit wordt deels gefinancierd vanuit de bestemmingsreserve, deels uit de reguliere begroting.

29. Diverse lasten

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Onvoorziene kosten	10	-	10	150	-
Verwachte oninbare debiteuren	237	-	237	50	153
	247	-	247	200	153

In 2009 is de post debiteuren flink opgeschoond. Alle oude debiteuren, die ook geen lid meer zijn, zijn afgeboekt ten laste van de voorziening dubieuze debiteuren. Hierdoor moest per jaareinde een groot bedrag toegevoegd worden aan de voorziening, om deze weer op het juiste peil te krijgen.

30. Overige baten

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Overige baten	3.333	-	3.333	-	3.754
	3.333	-	3.333	-	3.754

De overige baten bestaan uit vrijval van diverse voorzieningen, met name de voorziening reorganisatie maatregel personeel, mobiliteitskosten, (Pre) OBU en jubileum. De specificatie is terug te vinden in de toelichting op de balans bij voorzieningen.

31. Overige lasten

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Overige lasten	1.061	-	1.061	-	3.285
	1.061	-	1.061	-	3.285

De overige lasten bestaat uit het vormen van voorzieningen en het bijstorten in het vermogen van het Wachtgeldfonds. Als gevolg van de indiene claim over 2009 is het vermogen van het Wachtgeldfonds onder de statutaire grens gekomen. Abvakabo FNV is verplicht om dit verschil ad € 918.000 bij te storten.

33. Vermogensopbrengsten

	Resultaat 2009	Bestemmings- reserve	Resultaat Bonds- huishouding	Begroting 2009	Resultaat 2008
Renteopbrengsten	465	-	465	-	904
Dividendopbrengsten	73	-	73	-	-
Beleggingsresultaat totaal	9.261	-	9.261	-	-19.799
Toerekening aan weerstandsfonds	-4.331	-	-4.331	-	10.234
	5.468	-	5.468	-	-8.661

Door actief liquiditeitsbeleid zijn er rente opbrengsten gegenereerd van ruim € 285.000. Daarnaast heeft Abvakabo FNV renteopbrengsten uit de vordering op het Wachtgeldfonds, zijnde de claim uit 2008.

Door betere beursomstandigheden ten op zichte van 2008 zijn de beleggingsresultaten gunstiger. Een deel van de winsten komen ten gunste van het Weerstandsfonds.

OVERIGE GEGEVENS

Resultaatbestemming

Het resultaat ad € 4.014.000 is toegevoegd aan de (bestemmings)reserves.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden die gemeld zouden moeten worden in dit jaarverslag.

PricewaterhouseCooper
Accountants N.V.
Newtonlaan 205
3584 BH Utrecht
Postbus 85096
3508 AB Utrecht
Telefoon (030) 219 15 00
Fax (030) 219 15 55
www.pwc.com/nl

Aan: de Bondsraad en de directie van ABVAKABO FNV te
Zoetermeer

Tevens omvat een controle onder meer een evaluatie van de aanvaardbaarheid van de toegepaste grondslagen voor financiële verslaggeving en van de redelijkheid van schattingen die de directie en het bondsbestuur van ABVAKABO FNV hebben gemaakt, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Accountantsverklaring

Wij hebben de geconsolideerde jaarrekening van ABVAKABO FNV te Zoetermeer bestaande uit de balans per 31 december 2009 en de staat van baten en lasten over 2009 met de toelichting gecontroleerd.

Verantwoordelijkheid van het bondsbestuur en de directie

De directie en het bondsbestuur zijn verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en het resultaat getrouw dient weer te geven, alsmede voor het opstellen van het jaarverslag, beide in overeenstemming met de Richtlijn voor de jaarverslaggeving 640 'Organisaties zonder winststreven'. Deze verantwoordelijkheid omvat onder meer het ontwerpen, invoeren en in stand houden van een intern beheersingssysteem relevant voor het opmaken van en getrouw weergeven in de jaarrekening van vermogen en resultaat, zodanig dat deze geen afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten bevat, het kiezen en toepassen van aanvaardbare grondslagen voor financiële verslaggeving en het maken van schattingen die onder de gegeven omstandigheden redelijk zijn.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht. Dienovereenkomstig zijn wij verplicht te voldoen aan de voor ons geldende gedragsnormen en zijn wij gehouden onze controle zodanig te plannen en uit te voeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De keuze van de uit te voeren werkzaamheden is afhankelijk van de professionele oordeelsvorming van de accountant, waaronder begrepen zijn beoordeling van de risico's van afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten. In die beoordeling neemt de accountant in aanmerking het voor het opmaken van en getrouw weergeven in de jaarrekening van vermogen en resultaat relevante interne beheersingssysteem, teneinde een verantwoord keuze te kunnen maken van de controlewerkzaamheden die onder de gegeven omstandigheden adequaat zijn maar die niet tot doel hebben een oordeel te geven over de effectiviteit van het interne beheersingssysteem van ABVAKABO FNV.

Oordeel

Naar ons oordeel geeft de geconsolideerde jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van ABVAKABO FNV per 31 december 2009 en van het resultaat over 2009 in overeenstemming met de Richtlijn voor de jaarverslaggeving 640 'Organisaties zonder winststreven'.

Utrecht, 13 april 2010

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door M.H.A. Bauman RA

BIJLAGE:
STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER ACTIVITEIT (bedragen in € * 1.000)

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Baten			
1. Contributie	49.547	49.166	48.430
2. Overige bondsopbrengsten	8.178	5.222	7.599
Totaal Baten	57.725	54.388	56.029
Lasten			
3. Bestuur en Vereniging	9.620	9.367	11.020
4. Directie en Staf	6.111	3.927	6.015
5. Segment Diensten	19.728	20.658	17.040
6. Segment Collectieve belangenbehartiging	9.481	9.308	8.445
7. Segment Individuele belangenbehartiging	11.430	11.128	10.484
8. Programma Gaan voor Groei	1.285	-	734
9. Exploratie / vernieuwing	2.182	-	672
10. Vernieuwing en verbetering	1.632	-	2.010
Totaal Lasten	61.469	54.388	56.420
Operationeel Resultaat	-3.744	-	-391

TOELICHTING OP STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER ACTIVITEIT
 (bedragen in € * 1.000)

Baten

1. CONTRIBUTIE

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Contributie	48.455	48.081	46.308
Contributie weerstandsfonds	1.092	1.085	2.122
	49.547	49.166	48.430

2. OVERIGE BONDSOPBRENGSTEN

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Werkgeversbijdragen	3.239	3.100	3.156
Vacatiegelden	517	350	490
Collectieve verzekeringen	78	125	152
Wachtgeld fonds	1.426	-	2.052
Inkomsten derden	1.075	968	819
Overige inkomsten	1.843	679	930
	8.178	5.222	7.599

Lasten

3. *BESTUUR EN VERENIGING*

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	618	692	675
4 Faciliteiten	868	809	1.053
5 Activiteiten	8.108	7.766	9.209
6 Communicatie	19	-	83
7 Diverse lasten	7	100	-
Totaal bestuur en vereniging	9.620	9.367	11.020

Dagelijks bestuur

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	618	692	675
4 Faciliteiten (extern advies)	136	40	33
5 Activiteiten	72	25	35
6 Communicatie	2	-	-
7 Diverse lasten	7	100	-
	835	857	743

Verenigingsactiviteiten

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
4 Faciliteiten			
Extern advies	104	-	-
Huisvesting afdelingen	480	562	433
Telefonie, internet en overige	148	207	132
	732	769	565

5 Activiteiten

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Afdelingsafdracht	1.650	1.332	1.277
Contributies aansluitingen			
1. FNV Kernorganisatie, inclusief ANBO	4.165	4.200	3.938
2. ACOP	156	170	152
3. Buitenlandse zusterorganisaties	354	360	355
4. Overige aansluitingen	64	160	80
5. Weerstandsfonds Abvakabo FNV	1.088	1.085	2.488
	5.827	5.975	7.013
Internationale zaken			
1. Werk- en congresbezoek	53	42	41
2. Internationaal Solidariteitsfonds	191	196	198
3. BOV - werk afdelingen	6	3	1
	250	241	240
Vergader- en kaderkosten			
1. Bondscongres	73	68	73
2. Bondsraad	196	69	183
3. Bondsbestuur	40	56	64
	309	193	320
	8.036	7.741	8.850
Algemene bondsactiviteiten			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
4 Faciliteiten	-	-	263
5 Activiteiten	-	-	-
6 Communicatie	17	-	-
	17	-	263
Extra bondscongres			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
4 Faciliteiten	-	-	192
5 Activiteiten	-	-	324
6 Communicatie	-	-	83
	-	-	599
Totaal Verenigingsactiviteiten	8.785	8.510	10.277

4. DIRECTIE EN STAF

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Totaal directie en staf			
3 Personeelskosten	5.269	3.652	5.763
4 Faciliteiten	788	275	231
5 Activiteiten	53	-	21
6 Communicatie	1	-	-
Totaal directie en staf	6.111	3.927	6.015

Directie			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	459	282	479
4 Faciliteiten	123	30	12
5 Activiteiten	41	-	21
	623	312	512

Directie en bestuurszaken			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	174	270	131
4 Faciliteiten	327	-	109
6 Communicatie	1	-	-
	502	270	240

Controlling			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	217	227	279
4 Faciliteiten	147	85	31
5 Activiteiten	1	-	-
	365	312	310

De kosten voor faciliteiten zijn flink toegenomen als gevolg van dubbele accountantskosten. In 2009 zijn zowel nog kosten verantwoord over het boekjaar 2008, als de gehele reservering van de kosten voor de controle van het boekjaar 2008.

HRM

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	739	382	968
4 Faciliteiten	112	90	6
5 Activiteiten	11	-	-
	862	472	974

Het budget ten behoeve van de salarisadministratie ad € 90.000 is overgeheveld van Financien naar HRM. De realisatie van deze kosten is tevens onder HRM verantwoord.

HRM gerelateerd

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	3.513	1.785	3.588
4 Faciliteiten	79	70	73
	3.592	1.855	3.661

Ondernemingsraad

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	167	156	153
	167	156	153

Van werk naar werk

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	-	550	165
	-	550	165

5. SEGMENT DIENSTEN

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Totaal segment diensten			
3 Personeelskosten	12.091	11.243	10.821
4 Faciliteiten	3.680	4.546	3.194
5 Activiteiten	1.346	1.489	1.212
6 Communicatie	2.371	3.280	1.660
7 Diverse lasten	240	100	153
Totaal Segment	19.728	20.658	17.040

Management en Staf

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	125	122	167
4 Faciliteiten	8	20	-
	125	122	167

Secretariaat

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	3.839	3.870	3.569
	3.839	3.870	3.569

Verenigingsondersteuning en vrijwilligersmanagement

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	587	527	337
4 Faciliteiten	40	4	2
5 Activiteiten	1.235	1.405	1.154
6 Communicatie	181	171	136
	2.043	2.107	1.629

Marketing en Communicatie

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	1.576	1.294	1.376
4 Faciliteiten	42	67	40
6 Communicatie	2.165	2.663	1.403
	3.783	4.024	2.819

Expertgroep			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	1.902	2.154	2.047
4 Faciliteiten	300	301	339
5 Activiteiten	76	84	58
6 Communicatie	8	204	29
7 Diverse lasten	-	50	-
	2.286	2.793	2.473

Financiën			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	1.022	904	1.113
4 Faciliteiten	122	161	234
5 Activiteiten	35	-	-
6 Communicatie	-	-	-
7 Diverse lasten	240	50	153
	1.419	1.115	1.500

ICT			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	1.455	694	985
4 Faciliteiten	1.410	1.894	960
6 Communicatie	-	-	3
	2.865	2.588	1.948

Facilitaire zaken			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	1.585	1.678	1.227
4 Faciliteiten	1.758	2.099	1.619
6 Communicatie	17	242	89
	3.360	4.019	2.935

6. *SEGMENT COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING*

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Totaaloverzicht segment Collectieve Belangenbehartiging			
3 Personeelskosten	7.748	7.665	6.885
4 Faciliteiten	28	25	50
5 Activiteiten	774	398	610
6 Communicatie	931	1.220	900
7 Diverse lasten	-	-	-
Totaal segment	9.481	9.308	8.445

Management en Staf

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	555	374	482
4 Faciliteiten	19	25	50
5 Activiteiten	101	76	56
6 Communicatie	108	100	7
	783	575	595

Cluster Ambtelijke Sector

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	2.192	2.314	1.975
5 Activiteiten	193	96	166
6 Communicatie	291	327	217
	2.676	2.737	2.358

Cluster Openbare Markt Sector

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	2.162	2.108	1.874
4 Faciliteiten	9	-	-
5 Activiteiten	271	144	254
6 Communicatie	178	299	222
	2.620	2.551	2.350

Cluster Zorg en Welzijn

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	2.484	2.227	1.971
5 Activiteiten	209	82	120
6 Communicatie	354	494	454
	3.047	2.803	2.545

Flex pool

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	110	309	88
	110	309	88

Bestuurdersklasje

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	245	333	495
5 Activiteiten	-	-	14
	245	333	509

7. *SEGMENT INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING*

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Totaaloverzicht segment Individuele Belangenbehartiging			
3 Personeelskosten	8.919	8.367	8.012
4 Faciliteiten	1.634	1.984	1.581
5 Activiteiten	699	569	636
6 Communicatie	178	208	255
7 Diverse lasten	-	-	-
Totaal segment	11.430	11.128	10.484

Het budget voor de vergaderkosten, genoemd onder faciliteiten, ad € 36.000 is overgeboekt naar CBB. Dit betreft het budget voor de vergaderkosten op de regiokantoren. De realisatie van deze kosten is tevens verantwoord onder CBB.

Management en Staf			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	1.274	985	949
4 Faciliteiten	1.617	1.846	1.547
5 Activiteiten	415	498	350
6 Communicatie	122	174	210
	3.428	3.503	3.056

Eerstelijns dienstverlening (contactcenter, ea)			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	3.198	2.382	2.625
4 Faciliteiten	13	116	31
6 Communicatie	52	30	45
	3.263	2.528	2.701

Tweedelijns Dienstverlening (Sociaal juridisch medewerkers)			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	2.868	3.048	2.662
4 Faciliteiten	-	-	-
	2.868	3.048	2.662

Derdelijns Dienstverlening (juristen)			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	1.096	1.288	1.159
	1.096	1.288	1.159

Vierdelijns Dienstverlening (Advocaten)			
	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
3 Personeelskosten	483	664	617
4 Faciliteiten	4	22	3
5 Activiteiten	284	71	286
6 Communicatie	4	4	-
	775	761	906

8. *PROGRAMMA "GROEI"*

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Totaaloverzicht Programma "groei"			
3 Personeelskosten	974	-	274
4 Faciliteiten	-	-	96
5 Activiteiten	2	-	3
6 Communicatie	309	-	361
Totaal Programma "gaan voor groei"	1.285	-	734

In totaal is er voor het programma 'Gaan voor groei' € 3.215.000 uitgegeven van het totale budget van € 3.390.000 voor de periode 1 september 2008 tot en met eind 2010. Hiervan is € 1.196.000 door middel van de bestemmingsreserve exploratie. Het restant is gefinancierd uit de reguliere begrotingen van Marketing en Communicatie en CBB (M&C gerelateerd) en het groeifonds. Dit is conform de afspraken in de begroting 2009. Voor 2010 resteert nog een bedrag van € 194.000 in de bestemmingsreserve exploratie. Het merendeel van de activiteiten van Groei zal in 2010 worden overgedragen aan de staande organisatie.

Overigens is in de totale kosten nog een bedrag voor de campagne 2008 opgenomen, die Groei heeft betaald, maar waarvan het budget bij M&C stond. Groei heeft dus eigenlijk in totaal € 403.000 minder uitgegeven.

9. *EXPLORATIE*

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
Totaaloverzicht Exploratie			
3 Personeelskosten	1.298	-	607
4 Faciliteiten	126	-	24
5 Activiteiten	51	-	25
6 Communicatie	707	-	16
Totaal Exploratie	2.182	-	672

Voor Exploratie is in totaal tot en met 2009 € 2.854.000 uitgegeven.

10. *VERNIEUWING EN VERBETERING*

	Resultaat 2009	Begroting 2009	Resultaat 2008
a. Totaaloverzicht bestemmingsreserve voortraject ICT investeringen			
3 Personeelskosten	948	-	767
4 Faciliteiten	18	-	3
5 Activiteiten	6	-	-
Totaal	972	-	770
b. Totaaloverzicht bestemmingsreserve ontwikkeltraject AKF			
3 Personeelskosten	615	-	1.091
4 Faciliteiten	45	-	101
5 Activiteiten	-	-	6
6 Communicatie	-	-	42
Totaal	660	-	1.240