

CONCEPT

Jaarverslag 2010

ABVAKABO 

Abvakabo FNV. Je werk is het waard

Jaarverslag 2010 Abvakabo FNV

Over de periode
1 januari tot en met 31 december 2010

Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
I. COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING	<u>54</u>
1. Sociaaleconomische situatie.....	<u>54</u>
2. Arbeidsvoorwaarden.....	6
3. Regie eigen (werk)leven.....	<u>110</u>
4. Jouw werk in de publieke dienstverlening	13
II. INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING	<u>1820</u>
III. GROEI EN VERNIEUWING	<u>203</u>
1. Exploratie.....	<u>203</u>
2. Programma Groei	<u>236</u>
3. Tien punten plan.....	<u>25</u>
IV. DIENSTEN	<u>2926</u>
1. Vereniging.....	<u>2926</u>
2. Overzicht van de belangrijkste bespreekpunten tijdens de bondsraad.	<u>2831</u>
3. Marketing & Communicatie	<u>303</u>
4. Ontwikkelingen interne organisatie	<u>3341</u>
Bijlagen	<u>4234</u>
I. <i>Overzicht leden bondsbestuur, directie en ondernemingsraad</i>	<u>3442</u>
II. <i>Aansluitingen</i>	<u>3543</u>
III. <i>Ledenontwikkeling</i>	<u>3644</u>
IV. <i>Overzicht samenstelling leden en kaderleden</i>	<u>4351</u>
V. <i>Lijst van afkortingen</i>	<u>4452</u>

Voorwoord

Dit jaarverslag van 2010 gaat over een jaar waarin twee verschillende bondsbesturen regeerden. Het congres van 19 en 20 mei 2010 heeft het bondsbestuur namelijk op behoorlijk wat plaats gewijzigd. En aan deze verkiezing is een heuse verkiezingscampagne voorafgegaan. Een campagne die niet alleen over personen ging, maar vooral over de koers van Abvakabo FNV. Zetten we de ingezette koers van groei en (verenigings-)vernieuwing stevig voort of worden we minder zaakwaarnemer en actiever op de werkvloer? Er viel echt wat te kiezen, uit 8 kandidaten voor vier plaatsen in het Dagelijks Bestuur. Twee teams, een van vier en een van drie, en een onafhankelijke kandidaat, stonden tegenover elkaar. Het congres koos uit beide teams twee personen voor het dagelijks bestuur. Te weten Edith Snoey (voorzitter), Ruud Kuin (secretaris), Corrie van Brenk (vicevoorzitter) en Meindert van den Berg (penningmeester). Voor de onbezoldigde zetels hadden zich zo'n 30 kandidaten voor 11 zetels in het bondsbestuur gekandidideerd. Een deel van de kandidaten had zich verenigd onder de naam Kloofdichters; naast hun lijfspreuk 'Avakabo FNV een bond van, voor en door de leden' waren meer zichtbaarheid en kracht op de werkvloer en een offensievere koers en minder gepoldeerd belangrijke onderdelen van hun programma. Zij verwierven uiteindelijk 7 van de 11 onbezoldigde zetels. Het was een enerverend congres, waarin onder andere geen decharge werd verleend op de jaarrekening. Zowel het congres als de verkiezingscampagne was uniek voor AbvaKabo FNV. Vaker waren er meer kandidaten voor een beperkt aantal zetels, maar nog nooit werd openlijk de koers inzet van een bestuursverkiezing. In de verkiezingscampagne werden de tegenstellingen vergroot. Dat heeft wel sporen nagelaten. Zowel in de vereniging als in de werkorganisatie.

Het nieuwe bestuur heeft mede daarom besloten snel haar plannen te openbaren, vervat in een koers document, Tien Punten Plan genaamd; ook dat is uniek in de geschiedenis van Abvakabo FNV. Kernbegrippen uit dat document zijn: draagvlak, focus en optimaliseren. We willen dat leden het meer dan ooit voor het zeggen hebben; dus zoveel mogelijk draagvlak voor koers en activiteiten onder (kader-)leden. We vinden dat we niet alles half, maar beter een paar speerpunten heel goed kunnen doen en dus moeten we ons focussen. We willen met in acht name van de structuur, een aantal zaken verbeteren, optimaliseren dus.

Voor wat betreft de koers, willen we naast zaakwaarnemer, vooral een krachtige vakbond op de werkvloer zijn. Dat betekent dat we investeren in Organising, een belangrijke vakbondsmethode om dat te bereiken. In november van dit jaar is een organisingcampagne

in de VVT-sector gestart. We focussen meer op verhoging van de organisatiegraad in grote sectoren en minder op groei. Daarnaast willen we pro-actiever zijn, aanvallen en uit het defensief. En we willen ons, naast de klassieke arbeidsvoorwaarden, meer richten op de kwaliteit van arbeid en dienstverlening. Dat betekent onder andere dat we campagnematiger willen werken rond kwaliteits-thema's. Op 29 september startte onze campagne voor kwalitatieve goede publieksdienstverlening, onder het motto Samen Sterk voor het Publieke Werk.

Een paar maanden na het aantreden van het nieuwe Bondsbestuur, trad het kabinet Rutte aan. (Ieder bondsbestuur krijgt de regering die het verdiend!). Een minderheidskabinet dat met gedoogsteun van de PVV 18 miljard wil bezuinigen en daarbij de rekening van de crisis vooral bij de laagstbetaalden legt en bij degenen die in de publieke sector werkzaam zijn. Meer dan 100.000 overheidsbanen zijn hierdoor op de tocht komen te staan en een gedegen discussie over welke overheidsbanen nodig zijn en welke niet, ontbreekt in de kabinetsplannen. Voor de gehele publieke sector wordt de nullijn ingezet. Voorts wordt voorgesteld om te komen tot een regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt die de WWB, Wajong en de WSW moet omvatten. Al voordat het kabinet was aangetreden, startten wij onze campagne Samen Sterk voor het Publieke Werk. Voor kwaliteit van publieke dienstverlening en tegen afbraak. Op 29 september kwamen 2000 kaderleden bijeen op het Plein in Den Haag. Om te laten zien wie welk werk verricht in de publieke dienstverlening. Deze campagne loopt door in 2011.

In het eerste half jaar hebben de gemeenteambtenaren voor AbvaKabo FNV het nieuws gedomineerd. Zij knokten tegen de nullijn die de werkgever voor meer jaren inzette. De vuilnismannen trokken daarbij veel aandacht, maar nog nooit hebben zoveel stadskantomedewerkers aan acties en bijeenkomsten deelgenomen. Deze combinatie zorgde voor een doorbraak op 15 mei 2010; koopkrachtbehoud werd voor iedereen gerealiseerd en aan de onderkant stegen de lonen wat meer. In de tweede helft van het jaar domineerden de postbodes voor AbvaKabo FNV het nieuws. Meer dan vijf duizend postbodes dreigden gedwongen ontslagen te worden. Na diverse stakingsdagen werd vlak voor de kerstdagen een akkoord bereikt waarbij het aantal gedwongen ontslagen flink werd teruggedrongen.

Heel 2010 heeft ook in het teken gestaan van de AOW en het pensioen. Op 4 juni 2010 werd er een akkoord op hoofdlijnen gesloten. Het Bondsbestuur

heeft in het kader van draagvlak onmiddellijk van alles in gang gezet om (kader)leden er maximaal bij te betrekken.

In het tweede half jaar zijn de onderhandelingen gestart over de uitwerking van het akkoord. Het bondsbestuur heeft in november een pensioenkrant aan alle kaderleden gestuurd die ook door iedereen te downloaden was. Voorts zijn er een 9 tal informatie bijeenkomsten georganiseerd en zijn de bondsraad en andere kaderleden nauw geïnformeerd over de ontwikkelingen. Deze onderhandelingen lopen door in 2011.

We begonnen het jaar met een ledental van 351.633, nadat we in 2009 de negatieve trend hadden omgebo-

gen. In 2010 is hard gewerkt door vereniging en werkorganisatie om de positieve lijn vast te houden en dat is gelukt. Eind 2010 hadden we 358.852 leden. De totale instroom over 2010 van 26.961 is de op een na hoogste van de afgelopen tien jaar. De totale uitstroom van 19.742 is zelfs de laagste van de afgelopen tien jaar. AbvaKabo FNV heeft de daling omgezet in groei. En in 2011 en daarna zetten we meer in op verhoging van de organisatiegraad.

Ruud Kuin
Bondssecretaris

Hoofdstuk I

Collectieve belangenbehartiging

Par. 1. Sociaaleconomische situatie

Net als 2009 is 2010 een sociaal economisch 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. De recessie die de wereldeconomie in 2010 treft, komt hard aan en het herstel is uiterst traag te noemen. In 2010 wordt duidelijk dat de investeringen die de overheid in 2009 gedaan heeft om banken overeind te houden en de koopkracht te ondersteunen, veel geld gekost heeft. Het bruto binnenlands product (BBP) is in 2009 met -3.9 procent afgenomen; maar hersteld zich in 2010 met 1.8 procent.

Ook is 2010 het jaar van de Tweede Kamerverkiezingen met als belangrijkste thema's het immigratievraagstuk en bezuinigingen. Abvakabo FNV presenteert tijdens de verkiezingscampagnetijd diverse alternatieven voor bezuinigingsmaatregelen die de kwetsbare groepen ontzien. We besteden veel aandacht aan het ter discussie stellen van mogelijk onevenredige bezuinigingen op de publieke sector. In de maanden voorafgaand aan de verkiezingen dragen we alternatieven aan voor de bezuinigingen. De bond publiceert twintig opiniestukken met kritische kanttekeningen over de bezuinigingen. We beoordelen alle verkiezingsprogramma's om optimaal deel te kunnen nemen aan het sociaaleconomische debat rond de verkiezingen. We schrijven pamfletten en organiseren samen met andere belanghebbenden meerdere bijeenkomsten.

De uitkomst van de verkiezingen en de daaruit voortvloeiende vorming van het kabinet-Rutte maakt steeds duidelijker dat 2010 een tussenjaar is. De economie herstelt zich langzaam uit de recessie, maar er komen zware tijden aan. Uit het regeerakkoord valt op te maken dat er de komende vijf jaar € 29 miljard aan extra belastingen en premies opgebracht moeten gaan worden. Het grootste deel van deze lastenverzwaring zal opgaan aan het verbeteren van de schuldpositie van de Nederlandse staat. De manier waarop het kabinet-Rutte deze lastenverzwaring doorvoert, doet bij Abvakabo FNV de alarmbellen rinkelen. Het zijn niet de veroorzakers van de crisis die worden aangepakt. Ook worden de hogere inkomens ontzien. Het is duidelijk dat werknemers met een laag inkomen de grootste bijdrage leveren aan het herstel van de overheidsfinanciën. Ook slaat de overheid nadrukkelijk de werknemers in de publieke sector aan. Door een aangekondigde nullijn van twee jaar en het verlies van meer dan 100.000 banen bij de overheid, wordt

van werknemers in de publieke sector een onevenredig zware bijdrage aan het herstel van de overheidsfinanciën gevraagd. Tot slot pakt het kabinet ook nadrukkelijk werknemers met kinderen. Zij worden door diverse maatregelen geconfronteerd met een koopkrachtdaling die buitenproportioneel is. De koopkrachtberekeningen laten zien dat de werknemers er in het algemeen de komende vijf jaar gemiddeld 1.25 procent per jaar op achteruit gaan. Voor werknemers in de publieke sector en werknemers met een laag inkomen is dit helaas nog veel meer.

Het is ons duidelijk dat we vroegtijdig in actie moeten komen. Op 29 september houden we een demonstratieve actie op het plein in Den Haag. Tijdens deze actie laten werknemers in de publieke sector zien hoe belangrijk hun werk is en dat je dat niet 'zomaar' kunt wegbezuinigen. Deze actiedag vormt de aftrap voor een actietraject waarin Abvakabo FNV de onevenredig hoge bezuinigingen op de collectieve sector aan de kaak stelt. Dit actietraject is: 'Samen Sterk voor publiek werk' gedoopt en vormt de basis voor verdere acties om te strijden voor (behoud van) een krachtige publieke sector.

Collectieve acties in 2010

Ook dit verslagjaar hanteren we geregeld het middel van collectieve acties na het vastlopen van onderhandelingen over een cao of een sociaal plan. Het jaar is onrustig, waarin uiteindelijk twaalf ultimata door het bondsbestuur aan werkgevers zijn uitgedaan. De eerste helft van 2010 staat vooral in het teken van acties voor de cao's Gemeenten, Provincies en Waterschappen. De acties worden breed gedragen. Nog nooit hebben zoveel ambtenaren in de kantoren deelgenomen aan acties. De acties rond Koninginnedag bij reinigingsdiensten in drie grote gemeenten krijgen veel aandacht in de media en zorgen voor de doorbraak. Werkgevers in de grote steden spannen kort gedingen aan om acties te verbieden, maar deze worden in het voordeel van de bonden beslist. Uiteindelijk komen voor de zomer de cao-akkoorden bij de lagere overheden alsnog tot stand. Vervolgens moet in de sector VVT (Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Kraamzorg) de werkgevers een ultimatum aangezegd worden, na moeizaam verlopen onderhandelingen. Na enkele maanden van kleinere prikacties volgt in november alsnog een akkoord. In de tweede helft van 2010 zijn het vooral de postbodes van TNT die de toon zetten door massaal actie te voeren tegen de grootschalige reorganisatieplannen van hun werkgever. Bijna 10.000 stakers verzamelen zich voor een manifestatie bij het werkgeverskantoor, gevolgd door meerdaagse stakingen in het bedrijf. Aan het einde van dit verslagjaar zijn de acties opge-

schort vanwege een principeakkoord met TNT. Het aantal gedwongen ontslagen wordt fors teruggebracht van 4500 naar 2300.

Vorig jaar verbood de rechter acties in het openbaar vervoer tegen de AOW-plannen van het kabinet. In een door ons ingesteld hoger beroep wordt deze uitspraak tot onze tevredenheid teruggedraaid. Het gerechtshof meent dat een dergelijke actie wel degelijk onder de bescherming van het stakingsrecht valt.

Internationale solidariteit

Als gevolg van de financiële en economische crisis en de druk op de euro, zijn in tal van EU-landen scherpe bezuinigingsmaatregelen getroffen. Deze bezuinigingen raken rechtstreeks de publieke diensten. In veel landen dreigt een kaalslag in de dienstverlening en zijn arbeidsvoorwaarden flink versoberd. Het EVV (onze Europese FNV-koepel) organiseert in Brussel samen met onze koepel EPSU (Europese bonden in de publieke sector) een aantal demonstraties. Kernthema is afwijzing van de eenzijdige bezuinigingsprogramma's die nu alleen op de werknemers worden afgewenteld, terwijl de veroorzakers van de crisis buiten schot blijven. Tal van alternatieven zijn aangedragen, zoals de invoering van een financiële transactiebelasting. Vooral nog wil de EU niet zover gaan en wil zij, om de euro te beschermen, meer grip op het nationale begrotingsbeleid. Daarmee wordt de ruimte van onze arbeidsvoorwaardenonderhandelingen voor de publieke sector aangetast.

De evaluatie van de aanbestedingsrichtlijn grijpen we aan om nogmaals de Europese Commissie te wijzen op de noodzaak om het belang van werknemers in aanbestedingscriteria op te nemen. Dit is een belangrijke schakel om Europa ook een sociaal Europa te laten zijn.

In de sector Nuts bereiken de sociale partners overeenstemming over hoe in de sector, indachtig de klimaatverandering, nieuwe technologieën ontwikkeld kunnen worden met voldoende geschoold personeel. In de Rijksoverheidssector is het, na jaren van overleg, gelukt om een formele sociale dialoogstructuur op te zetten. Dit betekent dat werkgevers en werknemers op Europees niveau overeenkomsten kunnen gaan afsluiten die rechtskracht hebben en van invloed kunnen zijn op het arbeidsvoorwaardenoverleg. In de sector Post is met een demonstratie in Brussel het Europees Parlement opgeroepen om een moratorium af te kondigen op de verdere liberalisering van de postmarkt in de EU. Het door rechts gedomineerde parlement stemt echter niet in met zo'n moratorium. In de sector Zorg (ziekenhuizen) is ondermeer overeenstemming bereikt over een gedragscode ethisch

werven. Met deze code kan op een verantwoorde manier de vraag naar zorgpersoneel ingevuld worden en worden ontwikkelingslanden niet 'leeggezogen' van hun verzorgenden.

Wat deden we nog meer?

- Ontvangst van delegaties van bonden uit Japan, Finland en Noorwegen.
- De projectaanvraag voor de zusterbonden in Moldavië is goedgekeurd om hun vaardigheden te trainen om zo hun positie in het overleg met werkgevers te versterken.
- In Kenia starten we een project in de Watersector, dat moet leiden tot een blijvend publiek beheer van waterfaciliteiten.
- De donateurcampagne voor het Zimbabwaanse vakbondsblad The Worker heeft ruim € 3.200 opgeleverd.
- De Palestina-werkgroep rekt op het congres alvast symbolisch af met 'de Muur', die veel Palestijnen scheidt van hun broodwinning.
- Een delegatie van de Abvakabo FNV neemt deel aan een solidariteitsseminar met de bonden uit de Arabische regio, als onderdeel van een groter PSI-project gericht op versterking van de vakbondsrechten van de werknemers in Egypte, Libanon, Jordanië en de Westbank.
- Op 30 oktober organiseren we voor onze leden in Ede een internationale solidariteitsdag.
- Op de Palestijnse Westbank krijgt een Abvakabo FNV olijfbomenbos vorm met ruim 70 olijfbomen die dit jaar door leden en afdelingen gesponsord zijn.
- De algemene inzet van de FNV bij het vijfjaarlijkse IVV congres in Vancouver was, dat er wereldwijd meer vrouwen in besturen van vakbonden moeten komen. Dat de vakbeweging zich meer moet richten op jongeren en flexwerkers. Omdat alleen dan de vakbeweging sterk en representatief kan zijn. Daarnaast is gepleit voor de invoering van een belasting op financiële transacties. Uiteindelijk heeft het congres dertien resoluties aangenomen, die de komende vijf jaar geconcretiseerd moeten worden. Zie voor de teksten : <http://www.ituc-csi.org/congress.html?lang=en>.

Par. 2 Arbeidsvoorwaarden

Verantwoording congres 2010

Het congres van onze bond stemt op 19 en 20 mei, met enige aanvullingen, in met de tien voorgestelde beslispunten rond het thema arbeidsvoorwaarden,

werkzekerheid en koopkracht. Het bondsbestuur heeft binnen de tien beslispunten een prioritering aangebracht. Het geven van meer aandacht aan het inkomen van werknemers heeft een zeer hoge prioriteit gekregen.

In 2010 gaat Abvakabo FNV actief aan de slag met de inkomensnota van de FNV, waarin de positie van werknemers in de publieke sector aandacht krijgt. De uitkomsten uit de nota gebruiken we om leden bewust te maken van de gevolgen van de plannen van het kabinet Rutte. Om de lobby naar de politiek in Den Haag te verbeteren, zetten we actief in op een verdere verbetering van contacten met de politieke partijen.

Het lukt Abvakabo FNV om de andere bonden binnen de FNV te overtuigen van het belang om in alle cao's de stagevergoeding voor stagiairs te verhogen naar minimaal € 300,- per maand. De FNV heeft dit opgenomen in het arbeidsvoorwaardenbeleid.

Het gelijktrekken van de arbeidsvoorwaarden van werknemers met een flexibel contract, met dat van werknemers met een vast contract krijgt van het bondsbestuur een zeer hoge prioriteit. In 2010 is een uitgebreide paragraaf in het arbeidsvoorwaardenbeleid 2011 opgenomen om flexibele arbeid terug te dringen en de arbeidsvoorwaarden en rechten van werknemers met een flexibel contract te verbeteren. Dit onderwerp is binnen de FNV als coördinatiepunt benoemd. Dit betekent dat in alle cao's die de bond in 2011 afsluit, afspraken staan over flexibele arbeid. Het probleem van de steeds verder toenemende topinkomens komt tijdens het congres in 2010 uitgebreid aan de orde. In 2011 gaan we met FNV-bonden afspreken op welke manier dit beleid vormgegeven kan worden.

Inkomensbeleid

Het inkomensbeleid 2010 staat volledig in het teken van inkomensondersteuning. Mede op aandringen van de FNV bezuinigt het kabinet in 2010 nog niet al te veel op de koopkracht. De koopkrachtdaling blijft mede hierdoor relatief beperkt tot een gemiddelde van -0,5 procent in 2010. Veel werk maken we van het in dienst houden van werknemers. Dit om koopkrachtdaling te voorkomen. Helaas worden bepaalde groepen in 2010 wel geconfronteerd met verdere aantasting van de koopkracht, zoals gepensioneerden van wie het pensioenfonds niet volledig heeft geïndexeerd of ouders met kinderen in de opvang van wie de kinderopvangtoeslag verder is beperkt.

Het inkomensbeleid 2011 komt pas laat tot stand door de lange formatieperiode na de verkiezingen. In het regeerakkoord van het kabinet-Rutte zitten veel maatregelen die de koopkracht van werknemers raakt. In de inkomensnota 2011 besteden we extra aandacht aan de koopkrachteffecten voor ambtenaren, gezinnen met kinderen, gepensioneerden met een wat ho-

ger pensioen en werknemers in de sociale werkvoorziening. Deze groepen worden in 2011 als eerste geconfronteerd met aantasting van hun koopkracht als gevolg van het regeerakkoord van het kabinet-Rutte. In de inkomensnota roept de FNV de politiek op om een inkomensvisie te ontwikkelen. Het huidige beleid zal een tweedeling en verdergaande armoede tot gevolg hebben.

Arbeidsvoorwaardennota 2010

In 2009 is er een nieuwe meerjarennota arbeidsvoorwaardenbeleid verschenen voor de periode 2009-2013. Deze nota vloeit voort uit de vaststelling van de FNV-nota 'gewoon goed werk voor iedereen' op het FNV-congres van 2009. In de nota staat wat FNV en de FNV-bonden de komende vier jaar voor werknemers in onderhandelingen met werkgevers willen bereiken.

Ieder jaar geven we, rekeninghoudend met de economische ontwikkelingen, bij de meerjarige arbeidsvoorwaardennota aan wat voor het komende jaar de belangrijkste speerpunten zijn. In 2010 staan de cao-onderhandelingen in het teken van beperkte loonruimte, werkzekerheid en aandacht voor de kwetsbare groep jongeren. Net als voorgaande jaren is ook dit jaar de onderhandelingsinzet gebaseerd op macro-economische indicatoren van het CPB. Deze indicatoren laten in 2010 een looneis van 1,25 procent toe. Er is in 2010 begonnen met een sterke coördinatie op de looneis. Het afwenden van de dreigende nullijn in de publieke sector, is de absolute prioriteit in 2010. Het thema werkzekerheid is er op gericht werkgelegenheid te behouden en instroom van arbeidsgehandicapten te verbeteren. Ook het vergroten van het aantal stageplaatsen om jongeren aan een baan te helpen heeft prioriteit.

Wat hebben we bereikt?

2010 begint met acties voor een cao Lagere Overheden (Gemeenten, -Provincies en Waterschappen). Na een zeer langdurig actietraject lukt het uiteindelijk een cao af te spreken met een loonstijging van 1 procent en een verbetering van de eindejaarsuitkering met 1 procent in twee stappen. Daarnaast werd de bodem van de eindejaarsuitkering meer dan verdubbeld waardoor de schalen 1 t/m 8 er flink op vooruit gaan. Voorts wordt 1% incidentele loonstijging in 2011 structureel gemaakt zodra partijen tot een sociaal akkoord voor iedereen koopkrachtbehoud gerealiseerd. De hbo- en Universiteiten-cao's komen ook lastig tot stand en kennen slechts een incidentele loonstijging. De zorg-cao's sluiten het jaar af waarbij goede resultaten bereikt zijn. Het cao-overleg VVT gaat met acties gepaard. De cao Sociale Werkvoorziening is, door de grote onzekerheid over de toekomst van de sociale werkvoorziening, verlengd met een jaar zonder structurele loonsverhoging. De gemiddelde

totale loonstijging is met 1,2 procent in lijn met de looneis van 1,25 procent die voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2010 geldt. Naast loonstijgingen zijn er veel afspraken gemaakt over scholing en loopbaanbeleid. Bij de cao-Energie is bijvoorbeeld een persoonlijk loopbaanbudget (Benefit Budget) afgesproken. Dit kan ingezet worden voor levensfase afhankelijke arbeidsvoorwaarden. Ook zijn er in diverse cao's afspraken gemaakt die bedoeld zijn om werkgelegenheid te behouden of te creëren. Zo moeten binnen de jeugdzorg voornemens tot een reorganisatie eerder worden gemeld, zodat werkgelegenheid beter behouden kan worden. En in de cao-VVT staat aangegeven wanneer een werkgever een sociaal plan moet overeenkomen. In de cao-Gemeenten zijn gedurende de looptijd van deze cao gedwongen ontslagen van de baan. Ook is in veel cao's aandacht voor de instroom van WSW-ers of Wajongers opgenomen. De cao Jeugdzorg, Universiteiten en HBO zijn hiervan concrete voorbeelden.

Pensioenen algemeen

Misère in pensioenland

In 2010 is er veel aandacht voor de aanvullende pensioenen. Door de gedaalde beurskoersen en vervolgens door de extreem lage rentestand, neemt de druk op de pensioenen erg toe en dreigen een aantal fondsen zelfs te moeten afstempelen. Opvolgende berichten over de steeds sneller stijgende levensverwachting vergroten het probleem nog verder. Veel fondsen verkeren met hun dekkingsgraad beneden het wettelijk minimum van 105 procent.

Politieke druk

In een brief (van 7 april 2010) informeert minister Donner de Tweede Kamer over de kabinetsconclusies ten aanzien van de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel. Het kabinet reageert hiermee op de eerdere rapporten van de commissie Frijns en Goudswaard, die tot taak hadden om de kwetsbare punten van het huidige pensioenstelsel in kaart te brengen.

De rapporten van de genoemde commissies laten volgens minister Donner zien dat er spoedig aanpassingen nodig zijn om het Nederlandse pensioenstelsel voor de langere termijn gezond te houden. Met deze nodige aanpassingen kunnen volgens het kabinet de sterke kanten van het stelsel behouden blijven.

Pensioenakkoord juni 2010

Tegen bovenstaande achtergrond overlegt de FNV met de werkgevers over de aanvullende pensioenen en de AOW. De inzet op een flexibele, welvaartsvaste en toekomstbestendige oudedagsvoorziening, vormt daarbij voor Abvakabo FNV het uitgangspunt. Op 4 juni is met de werkgevers in de Stichting van de Ar-

beid een onderhandelaarsakkoord gesloten over de toekomst van de Algemene Ouderdomswet en de aanvullende pensioenen. Het akkoord rust op de volgende pijlers:

- in 2020 gaan de AOW- en pensioenleeftijd omhoog naar 66 jaar;
- mensen die op hun 65^{ste} willen stoppen ontvangen 6,5 procent minder AOW;
- de levensverwachting bepaalt in de toekomst de hoogte van de pensioenleeftijd;
- om de vijf jaar wordt de pensioenleeftijd vastgesteld;
- de AOW wordt met ingang van 2011 gekoppeld aan de reëel verdiende lonen;
- de stijging van de pensioenpremies als gevolg van de stijgende levensverwachting wordt een halt toegeroepen;
- het rendement op beleggingen is bepalend voor de hoogte van de pensioenen;
- er komt een gezamenlijk plan om de positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Referendum FNV

Dit akkoord, een advies aan het kabinet-Rutte, leggen we ter stemming voor aan de leden via een raadplegend FNV-breed referendum. Samen met vakcentrale en bonden organiseren we in juni diverse informatiebijeenkomsten. Abvakabo FNV levert een actieve bijdrage aan het tot stand komen van de presentatie en de toelichting daarbij door bestuurders en pensioenexperts. Ook zetten we een eigen communicatietraject in naar de leden met onder andere een AOW- en Pensioenkrant, waarbij de plussen én minnen in beeld worden gebracht.

De uitslag van het referendum is dat 80 procent van de FNV-leden voor het onderhandelingsresultaat is en 20 procent tegen, bij een opkomst van 160.000 FNV-leden. Voor Abvakabo FNV was de opkomst 16,1 procent (zo'n 57.000 leden). Daarvan heeft 81,9 procent voor en 18,1 procent tegen gestemd.

Bondsraad Abvakabo FNV

De bondsraad van Abvakabo FNV maakt op 13 juli haar eigen afweging en adviseert het Bondsbestuur in te stemmen met het AOW en pensioenakkoord. Eén van de opmerkingen vanuit de bondsraad is wel dat het betrekken van de achterban bij dit belangrijke dossier te wensen heeft overgelaten. Daarom zijn eind november en begin december voor alle leden bijeenkomsten georganiseerd op negen locaties verspreid over het land. Met bijna 2.500 aanmeldingen zijn de bijeenkomsten goed bezocht. De deelnemers krijgen een tweede AOW- en Pensioenkrant met daarin de meest recente stand van zaken en uitleg

over wat er allemaal van invloed is op het pensioen. Ruim 15.000 kaderleden krijgen de krant thuisgestuurd.

Nieuw pensioencontract in 2011

Vanaf oktober praten werkgevers en werknemers over de uitwerking van het overeengekomen contract. Daar zitten nog veel haken en ogen aan, uiteindelijke besluitvorming zal pas in 2011 plaatsvinden als ten minste het kabinet de afspraken van sociale partners onverkort overneemt.

|

Pensioenfondsen

Pensioenfonds ABP

Terwijl het vermogen onverminderd hoog is, schommelt de dekkingsgraad bij ABP de eerste maanden van 2010 tussen de 100 en 105 procent, om in de maand mei te dalen naar 96 procent. Die ontwikkeling is voor het overgrote deel (ruim 80 procent) te wijten aan de historisch lage rente. Deze ontwikkeling resulteert in een besluit de premie tijdelijk per 1 augustus te verhogen met 1 procentpunt. De tijdelijke herstelopslag op de premie vloeit voort uit het herstelplan van ABP en werd ook al gegeven tussen 1 juli en 31 december 2009. Het bestuur van ABP ziet op basis van de stand van de dekkingsgraad eind oktober geen aanleiding om deze tijdelijke herstelopslag nog verder te verhogen. ABP ligt op schema met het herstelplan. Naar het oordeel van het bestuur zal de (zeer beperkte) positieve gevolgen van de maximale herstelopslag voor de dekkingsgraad (mogelijk is een verhoging met 3 procent) niet opwegen tegen de negatieve gevolgen die daardoor voor actieve deelnemers en werkgevers bij overheid en onderwijs zouden optreden. Begin 2011 bekijkt het bestuur, op basis van de stand van de dekkingsgraad eind 2010, opnieuw of ABP voldoende financieel herstel heeft laten zien. Wel zal ABP, omdat zij een kostendekkende premie hanteert, de premie per 1 januari 2011 met 0,1 procent verhogen in verband met gestegen kosten. De premie voor ouderdom- en nabestaandenpensioen bedraagt op 1 januari 2011 21,4 procent. Eind oktober 2010 heeft ABP nog een dekkingstekort door een dekkingsgraad van 96 procent. Omdat de financiële positie van het fonds nog onvoldoende is, kunnen de pensioenen niet meegroeien met de loonontwikkeling in de sectoren Overheid en Onderwijs. Die loonontwikkeling bedroeg gemiddeld 1,2 procent structureel en 0,3 procent eenmalig in 2010.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Ook bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) maakt de lage rente de pensioenverplichtingen fors duurder, waardoor de dekkingsgraad van het fonds gedurende 2010 lager uitkomt dan 105 procent. Het dieptepunt is eind augustus 2010 bij een dekkingsgraad van 94 procent. Eind november 2010 ligt deze weer op een niveau van 104 procent. De waarde van de beleggingen stijgt in 2010 tot en met november van 86,1 miljard naar 97,5 miljard. Dit levert een positieve bijdrage aan de dekkingsgraad met 12 procent. Tegelijkertijd daalt de rente, met een negatief effect op de dekkingsgraad van 16 procent. Deze dekkingsgraad is exclusief het effect van de nieuwe grondslag: sterfte en langlevens. Naar verwachting daalt de nominale dekkingsgraad hierdoor met circa 6 procent. In verband hiermee heeft het bestuur van PFZW besloten tot maatregelen die in 2011 moeten bijdragen aan

een betaalbaar en toekomstbestendig pensioen. Maatregelen die tegenwicht moeten bieden aan het effect van de lage rente en nog belangrijker, rekening houden met de sterk gestegen levensverwachting. Besloten is om de pensioenen in 2011 niet te verhogen. Verder wil het bestuur van het fonds in 2011 al rekening houden met de gestegen levensverwachting. Daarom is besloten om de pensioenopbouw in 2011 tijdelijk te verlagen. Die opbouw gaat van 2,05 procent naar 1,95 procent van de pensioengrondslag. De bestuursdelegatie van Abvakabo FNV heeft hier overigens niet mee ingestemd. Wij vinden dat zolang de discussie in de Stichting van de Arbeid (STAR) over de toekomst van het aanvullende pensioen nog loopt, het pensioenfonds niet voor de muziek moet willen uitlopen. Pas als er in de STAR afspraken zijn gemaakt, kan een pensioenfonds besluiten hoe deze worden vertaald naar de pensioenregeling. Verder heeft het bestuur de pensioenpremie per 1 januari 2011 verhoogd met 0,3 procent, tot 23,4 procent van de pensioengrondslag. Met die verhoging blijft de premie op een kostendekkend niveau. Deze maatregel staat los van de actuele financiële positie van het fonds en de gestegen levensverwachting.

Overige pensioenfondsen

Pensioenfonds KPN

Net als de meeste pensioenfondsen raakt de kredietcrisis en de gedaalde rente ook pensioenfonds KPN hard. In 2009 is al een herstelplan (vijf jaar) ingediend. Kern van dat herstelplan is dat zolang de dekkingsgraad lager is dan 105 procent er geen indexatie volgt. Naast de normale premies zal KPN via extra stortingen bijdragen aan het herstel om binnen vijf jaar weer op een dekkingsgraad uit te komen van 105 procent en binnen vijftien jaar weer op een dekkingsgraad van 120 procent. Het korten van pensioenen is in ieder geval gedurende het herstelplan niet aan de orde. De verwachting is dat conform het herstelplan de komende jaren de pensioenen ook niet verhoogd zullen worden. De dekkingsgraad is gestegen van 99,3 procent eind augustus tot 101,8 procent per eind november. Voor het jaar 2010 (tot en met november) komt het totale beleggingsrendement uit op bijna 12 procent.

Pensioenfonds TNT

De situatie en ook de inhoud van pensioenfonds TNT is vergelijkbaar met die van pensioenfonds KPN. Ook hier geldt dat zolang de dekkingsgraad lager is dan 105 procent, er geen toeslagverlening plaatsvindt. TNT draagt door middel van een aangepaste premiesystematiek financieel bij aan het herstel van de dekkingsgraad. De dekkingsgraad van het pensioenfonds is, na een stijging in 2009, in 2010 weer gedaald naar een dieptepunt eind augustus van 98,7 procent. De dekkingsgraad van pensioenfonds TNT

is vervolgens gestegen tot 102,9 procent per eind november 2010.

Pensioenfonds openbare bibliotheken (POB)

Eind augustus was de dekkingsgraad bij het POB gezakt tot 103 procent. Het dekkingstekort komt vooral door de gestegen levensverwachting en de historisch lage rente. Het POB had op dat moment niet voldoende reserves om eventuele tegenslagen op te vangen. Daarom heeft het bestuur maatregelen genomen om de reserves weer op orde te krijgen. Volgens het herstelplan volgen er premieverhogingen in drie stappen tot maximaal 24 procent. Beneden een dekkingsgraad van 105 procent volgt er geen indexatie en bestaat de intentie tot gedeeltelijke indexatie bij dekkingsgraad boven 105 procent. Het POB geeft per 1 januari 2011 een toeslag van 0,2 procent. Deze toeslag geldt voor de opgebouwde en ingegane pensioenen van de werknemers en pensioengerechtigden. In 2011 kan er geen volledige toeslag worden gegeven, omdat er nog steeds een tekort aan reserves is. Dit is ook de reden voor het verhogen van de pensioenpremie van 21,5 procent naar 22,5 procent.

Pensioenfonds Werk Re-integratie (PWRI)

De dekkingsgraad van het PWRI was op het dieptepunt eind augustus 93,8 procent. Als gevolg van een verbetering van het resultaat op beleggingen van de vorige maanden en door de stijging van de rente, komt de dekkingsgraad eind november uit op 96 procent. Het fonds heeft in 2009 een herstelplan opgesteld om de financiële positie te verbeteren. Vanaf 2009 en tot het moment dat de dekkingsgraad 105 procent is, wordt er door het fonds geen verhoging gegeven. Als de dekkingsgraad na vijf jaar niet of onvoldoende is hersteld, dan onderzoekt het bestuur de oorzaken daarvan. Op basis van dit onderzoek stelt het bestuur de noodzaak van aanvullende maatregelen vast.

Stichting Federatief Pensioenfonds (SFP)

De SFP heeft al jaren te maken met een afnemend draagvlak als gevolg van de relatief hoge en volatiele premie. Omdat de levensvatbaarheid van het fonds op de lange termijn niet meer kan worden gewaarborgd, heeft het bestuur besloten om het fonds te liquideren. De pensioenopbouw en de opgebouwde rechten zullen worden overgedragen aan de door de aangesloten werkgever (indien aanwezig na overleg met de bonden) gekozen nieuwe pensioenuitvoerder. De werknemers van de VRM (rijksmuseum) die ongeveer tweederde van het totaal aantal verzekerden bij SFP omvatten, hebben gekozen voor het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Het SFP-bestuur heeft alle aangesloten ondernemingen gevraagd voor 15 januari 2011 te beslissen of ze mee willen naar PFZW of dat ze kiezen voor een eigen weg. Het SFP-bestuur streeft ernaar om de liquidatie van het fonds

vóór 1 maart 2011 af te ronden. De dekkingsgraad van het fonds ligt eind augustus op 95,8 procent. Eind oktober was deze gestegen naar 100,4 procent. Volgens het herstelplan zal tijdens de herstelperiode het huidige beleid worden voortgezet wat betekent dat, voor zolang de pensioenopbouw bij SFP loopt, er een opslag geldt op de gedempte premie van 35 procent. Voor 2010 is geen indexatietoeslag verleend aan pensioengerechtigden en gewezen deelnemers.

Arbeidsomstandigheden

Het belang van goede arbeidsomstandigheden krijgt in 2010 extra aandacht onder de noemer veilig en gezond werken, onder andere door het FNV-rapport 'Fit naar de finish'. Het gaat erom dat werknemers gezond blijven werken en ook gezond hun pensioen kunnen halen.

Het beschrijven van goede oplossingen voor arbeidsrisico's, is voor het voorkomen van ziekte van belang. Daartoe zijn vanaf 2007 tot en met eind 2010 binnen 27 sectoren in de publieke sector arbocatalogi afgesloten met een beschrijving van gemiddeld 4,5 arbeidsrisico's. In 21 sectoren zijn afspraken gemaakt over de aanpak van agressie, in 20 over lichamelijke belasting, in 13 over werkdruk en stress en in verschillende sectoren zijn oplossingen aangedragen voor biologische agentia (schadelijke micro-organismen) en verzuim en re-integratie, geluid, licht, machineveiligheid, en dergelijke.

In de sector Gehandicapten wordt eerst een jaar praktijkervaring opgedaan met de nieuw beschreven oplossingen voordat ze officieel worden opgenomen in de arbocatalogus.

Voor implementatietrajecten heeft het ministerie van SZW voor 2010 de laatste subsidies toegekend, waarvan Abvakabo FNV extra ondersteuning inzet. Vanaf 2011 stopt deze subsidie in zijn geheel en is de zorg voor de inhoud en kwaliteit van de arbocatalogi geheel aan de sociale partners.

Andere arbo-thema's waaraan we werken, zijn nachtwerk, nano en agressie. Halverwege 2010 starten in de ziekenhuizen pilots (licht, voeding en roosters) met als doel te onderzoeken of de nadelen van nachtwerk verminderd kunnen worden. Dit onderzoek loopt door tot medio 2011. Ook is er in de ziekenhuizen een onderzoek uitgevoerd naar de personeelssterkte en de roosters. Resultaten daarvan komen in 2011. Abvakabo FNV werkt ook mee aan een project over de eventuele nadelen van het werken met nanodeeltjes in de UMC's en ziekenhuizen. Verder treffen we voorbereidingen voor een breed op werknemers en ondernemingsraden gericht project voor de aanpak van agressie, .

Par. 3 Regie eigen (werk)leven

Congres 2010

Ons bondscongres discussieert aan de hand van negen beslispunten over het thema 'Regie eigen (werk)leven' en een motie van de sector Lagere overheden over een herijking stelsel sociale zekerheid. Na het congres stelt het bondsbestuur prioriteiten bij de afwikkeling van de verschillende beslispunten. Het bondsbestuur besluit dat het regelen van een wettelijk leerrecht en het maken van afspraken over individuele scholingsbudgetten in cao's absolute prioriteit heeft. Daarnaast besluit het bondsbestuur dat het onderwerp levensfasebeleid, zeker in het licht van het langer moeten doorwerken, een hoge prioriteit kent. In de arbeidsvoorwaardennota 2011 zijn deze onderdelen dan ook opgenomen.

Onderkant arbeidsmarkt (WSW, Wajong en WWB)

Sociale Werkvoorziening

Ook voor de Sociale Werkvoorziening (SW) is 2010 een bewogen jaar. Er is amper begonnen met de uitvoering van het plan van het kabinet-Balkenende IV of het kabinet-Rutte komt al met een nieuw plan.

Pilots werken naar vermogen

In 2010 start het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (SZW) met de uitvoering van de pilots 'Werken naar vermogen'. Doel van deze pilots is om te onderzoeken of de door de commissie-De Vries voorgestelde stelselwijziging de beoogde resultaten opleveren.

Het gaat om vier verschillende pilots die alle lopen tot eind 2012. We onderscheiden:

- het creëren van meer werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers;
- het verder stimuleren van de ontwikkeling van SW-bedrijven naar arbeidsontwikkelingsbedrijven;
- het verbeteren van de dienstverlening op de werkpleinen aan en voor mensen met een arbeidsbeperking;
- het onderzoeken van de nieuwe systematiek waarbij inzet van het instrument loonsdispensatie centraal staat.

Na afloop van de termijn wordt besloten of de onderzochte voorstellen worden ingevoerd.

Al in 2008 start Abvakabo FNV een politieke lobby om de nadelige gevolgen van deze plannen om te

buigen of af te zwakken. In 2009 en 2010 zetten wij deze lobby voort. Herhaaldelijk overleggen we met het ministerie van SZW, Tweede Kamerfracties en andere betrokkenen zoals de Vereniging Nederlandse Gemeenten, Cedris, de Chronisch zieken en Gehandicaptenraad en de Landelijke Cliëntenraad.

De middelen die we inzetten variëren van gesprekken met beïnvloeders, tot het sturen van brieven aan de staatssecretaris en het (laten) indienen van vragen over het wetsvoorstel 'tijdelijke wet pilot loondispensatie' (zowel in de Eerste als Tweede Kamer). Hoewel er niet in was voorzien, heeft Abvakabo FNV een rol verworven in de periodieke overleggen met het ministerie van SZW rondom de pilots (begeleidingscommissie die de onderzoeken rondom de pilots begeleidt, bestuurlijk overleg en ambtelijk overleg). Daarnaast is een Abvakabo FNV-klankbordgroep van (kader)leden uit de pilotbedrijven geformeerd.

Eén regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt (Regeling werken naar vermogen)

Terwijl de pilots langzaam opstarten, komt het kabinet-Rutte met het plan om op korte termijn te komen tot één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze regeling voegt de WSW, WWB, Wij en Wajong samen en gaat uit van loondispensatie. Niet duidelijk is hoe dit zich verhoudt tot de pilots die door het vorige kabinet zijn ingericht. Hoewel Abvakabo FNV geen voorstander is van de pilots, kiezen we het van tevoren toetsen van een stelselwijziging boven het invoeren van een systeem waarvan nu al bekend is dat het veel mensen een kans op werk en een fatsoenlijk inkomen zal ontnemen. Daarom dringt Abvakabo FNV vanaf het moment dat het regeerakkoord tot stand komt, aan op overleg met de betrokken staatssecretaris over de plannen. Dit overleg vindt plaats in januari 2011.

(Politieke) lobby en beïnvloeding publieke opinie

Om de negatieve gevolgen van de hiervoor genoemde ontwikkelingen om te buigen, onderneemt Abvakabo FNV in 2010 naast de reguliere lobbyactiviteiten de volgende specifieke acties:

- **Opiniestukken en andere publicitaire uitingen**
In 2010 zoeken we vaak en nadrukkelijk de aandacht van de pers om de visie van Abvakabo FNV op de plannen voor de onderkant van de arbeidsmarkt te geven. We voorzien politieke partijen op verschillende manieren van informatie over onze visie met als doel het regeerakkoord te beïnvloeden.
- **Ik verdien beter / waardevol werk**
Zowel het vorige als het huidige kabinet zien de publieke sector als belangrijke bron voor bezui-

nigen. Abvakabo FNV laat dit niet zomaar gebeuren. Binnen de campagne 'Waardevol werk' start de sector SW tijdens de formatieperiode de petitie 'Ik verdien beter'. Met het zetten van een handtekening geven leden (en andere belanghebbenden) aan het eisenpakket van Abvakabo FNV voor de toekomst van de SW te ondersteunen. We ontvangen ruim 15.000 handtekeningen. Tijdens de manifestatie 'Samen sterk voor publiek werk' op 29 september in Den Haag laten SW-leden massaal van zich horen.

- **Bijzondere werknemers**

Met het boek en de tentoonstelling 'Bijzondere werknemers' geeft Abvakabo FNV (samen met de FNV) de werknemers in de SW een gezicht. Op 6 december zijn het boek en de tentoonstelling gepresenteerd onder grote belangstelling van pers, politiek en andere belanghebbenden bij de SW. Staatssecretaris De Krom neemt het boek in ontvangst en hoort onze zorgen en voorstellen aan. We starten met het presenteren van de tentoonstelling op verschillende plaatsen in het land. Deze activiteit loopt door in 2011.

Ouderenparticipatie als onderdeel van het pensioenakkoord

Onderdeel van het akkoord met de werkgevers over de pensioenen is het nemen van maatregelen om oudere werknemers in staat te stellen langer door te kunnen werken. Doel is het maken van concrete afspraken over de manier waarop de arbeidsmarktpositie van ouderen verbeterd kan worden. Het gaat hier niet alleen over afspraken om meer kansen voor ouderen op de arbeidsmarkt te creëren, maar ook over afspraken om ouderen langer en gezond aan het werk te houden. Sinds de totstandkoming van het pensioenakkoord overleggen sociale partners over een concreet pakket aan maatregelen. Dit moet in 2011 uitmonden in concrete, toetsbare afspraken.

Nota 'een betere arbeidsmarkt door meer zekerheid'

In mei 2009 neemt het FNV-congres een resolutie aan, waarin het federatiebestuur de opdracht krijgt om het stelsel sociale zekerheid te herijken. Abvakabo FNV neemt deel aan de discussie over dit onderwerp. Door de val van het kabinet en de signalen dat een aanval op de sociale zekerheid aanstaande is, besluit de FNV dat de nota herijking sociale zekerheid versneld tot stand moet komen. Abvakabo FNV onderschrijft dit streven en kiest ervoor uitsluitend de sociale zekerheidswetten te behandelen in de nota en niet het hele stelsel. In de voorbereiding op ons bondscongres legt de sector Lagere Overheden een motie aan het congres voor. In deze motie komt zowel de inhoud als het proces rondom herijking sociale zekerheid aan de orde. Het bondsbestuur stelt in het

preadvies de motie over te willen nemen. De tijd staat echter niet stil. Nog voor het congres zelf besluiten we, door de actuele politieke situatie, de inhoud van de nota te beperken en in concept vast te stellen. Abvakabo FNV kiest ervoor de nota breed met de achterban te bespreken op diverse kaderbijeenkomsten die goed worden bezocht. De bondsraad, en in aansluiting daarop het bondsbestuur, bespreken de nota op 9 september en dit besluit wordt ter kennis gebracht aan de FNV. Uiteindelijk stelt de Federatie-raad in november de nota 'een betere arbeidsmarkt door meer zekerheid' definitief vast.

Diversiteit

Tijdens de bondsraad van 28 september reikt het sectorbestuur Diversiteit de diversiteitsprijs 2010 uit en stimuleren de diversiteitsachterban om in congresdelegaties actief deel te nemen.

Bevorderen diversiteit

De sector Diversiteit brengt advies uit aan het bondsbestuur over het bevorderen van diversiteit binnen de vereniging. De cao-checklist is vernieuwd en er is een traject ingezet om cao-afspraken in de sectoren te monitoren langs deze checklist. De in 2009 opgerichte BAC Multicultureel Rijk geeft mede de diversiteitsinzet voor de sector Rijk vorm.

De in 2010 opgerichte Beleidsadviescommissie Multicultureel Rijk van Abvakabo FNV heeft een concreet plan gemaakt om de diversiteit bij het Rijk op niet-vrijblijvende wijze te bevorderen. Dit plan is ingebracht in de cao-onderhandelingen. De sector Rijk heeft vanwege dit initiatief de diversiteitsprijs sectoren van Abvakabo FNV gewonnen.

Vrouwenpodium

Samen met de vakcentrale FNV en andere FNV-sectorbonden slaan we de handen ineen om een samenwerkingsverband aan te gaan met het Landelijk Overleg Minderheden en de Nederlandse Vrouwenraad. Het zogenoemde 'Vrouwenpodium', waarin de sector deelneemt, organiseert een manifestatie en maakt een manifest met een pleidooi voor een sociaal Nederland met volwaardig werk, inkomen, ontwikkelingskansen, goede combinaties werk en privé en duurzaamheid. Met een ludieke actie bieden we dit manifest aan Kamervoorzitter Gerdi Verbeet aan. Zo'n vijftig andere organisaties en vijfduizend onder-tekenaars steunen het manifest en vervolgacties.

Versterken kaderleden

Het tweede thema is het versterken van onze kaderleden in de sectorbesturen jongeren en migranten en het opvullen van de vacatures bij de BAC LGBT (LGBT is een internationaal gebruikte afkorting van lesbian, gay, bisexual, transgender). Het sectorbestuur

jongeren verwelkomt acht nieuwe leden, het sectorbestuur migranten twee en de BAC LGBT drie. Ter versterking en empowerment van al onze diversiteitsleden presenteren we in 2010 wederom een speciaal scholingsaanbod.

Van school naar werk: schoolvoorlichtingen

Om jongeren te bereiken geven we een nieuwe impuls aan onze schoolvoorlichtingen. We werven nieuwe schoolvoorlichters via diverse kanalen zoals onze eigen ledenmagazines. We voeren een nieuwe werkwijze in en er is nieuw, op maat gemaakt, materiaal beschikbaar. Informatie is te vinden op de speciale schoolvoorlichting-pagina op de website. We benaderen mbo-scholen (richting Zorg en Welzijn) proactief en er is een goede samenwerking opgebouwd met FNV Jong. Abvakabo FNV richt zich op derde- en vierdejaars BOL- en BBL- jongeren; FNV Jong richt zich op de eerste en tweedejaars BOL en BBL en op middelbare scholieren. De schoolvoorlichtingen gaan in op de vakbond en op de rechten en plichten van de stage, leerwerktraject en/of cao en loonstrook.

Jong@FNV

Onder de vlag van FNV Jong zijn we bij de Skills-master en Carrièrebeurs aanwezig, doen we mee met de TJ-tour, waarbij jongeren geholpen worden met het invullen van het TJ-biljet van de Belastingdienst en de vakantiewerkcampagne. We doen mee met het netwerk van jonge FNV-medewerkers, leden en potentiële leden onder de naam Jong@FNV.

Medezeggenschap

In 2010 spelen op het gebied van de medezeggenschap een aantal belangrijke ontwikkelingen:

- vernieuwing van de medezeggenschap;
- de aanval van de werkgevers op de GBIO-heffing;
- de start van de nieuwe Bedrijfscommissie Markt II.

Begin 2010 dienen een tweetal zorginstellingen, GGZ Noord en Midden-Limburg én Riwis Zorg en Welzijn bij de SER een ontheffingsverzoek in voor de instelling van een ondernemingsraad. Beide instellingen hebben gekozen voor een andere vorm van medezeggenschap: MZ-samen genaamd. Deze voorziet in een nauwere samenwerking tussen medezeggenschap en bestuurder en deelname van werknemers aan projectgroepen die de medezeggenschap, over een specifiek thema verzorgen. Abvakabo FNV verzet zich tegen deze vorm van medezeggenschap omdat de WOR daarbij buiten spel wordt gezet. De WOR is een uitgebalanceerd stelsel van rechten, plichten en bevoegdheden dat garandeert dat werkgever en werknemers gelijkwaardige gesprekspartners kunnen zijn. In afwachting van nadere gegevens van de beide

zorginstellingen is de behandeling van de beide ontheftingsaanvragen in de SER opgeschort. De werkgevers willen de GBIO-heffing afschaffen. Abvakabo FNV is daar principieel tegenstander van. Een meerderheid in FNV-verband wil echter meedenken over een alternatief voor medefinanciering van de or-scholing door het GBIO. Kernpunten van dit alternatief zijn onder meer:

- verankering van het scholingsbudget in de WOR voor or's en personeelsvertegenwoordigingen (PVT's);
- onafhankelijkheid van scholing en vrije keuze voor or's en PVT's;
- voortzetting kwaliteitsbewaking en –bevordering van de scholing en handhaving van de centrale registratie van or's en hun scholing.

In juli start de nieuwe Bedrijfscommissie Markt II. Deze zet de activiteiten voort van de inmiddels opgeheven Bedrijfscommissies voor ondernemingen in de Zorg, Welzijn en de Sociaal-culturele sectoren. In de nieuwe Bedrijfscommissie participeren vanuit Abvakabo FNV een bestuurder en de beleidsadviseur Zorg.

De OR-Wijzer beantwoordt dit jaar 2766 telefonische vragen. Het or-verkiezingsbureau nodigt bij 1118 or-verkiezingen leden uit om zich kandidaat te stellen en draagt in totaal 2407 kandidaten voor.

Par. 4 Jouw werk in de publieke dienstverlening

Congres 2010

Het bondscongres stemt in met de zes voorgestelde beslispunten. Het beslispunt dat wij ons verzetten tegen marktwerking in sectoren waar dit het publieke belang niet dient, krijgt de hoogste prioriteit van het bondsbestuur om uitgewerkt te worden. Ook het beleidspunt dat via cao-afspraken de kwaliteit van de professional verbeterd wordt, heeft prioriteit.

Het thema marktwerking is ook in de SER aan de orde gekomen. Abvakabo FNV is nauw betrokken geweest in het hele voortraject, wat tot een unaniem advies geleid heeft. De effectenanalyse, die de SER heeft vastgesteld, zal een bruikbaar instrument zijn om te onderzoeken in welke sectoren de marktwerking teruggedraaid kan worden of niet ingevoerd moet worden.

Duurzaam werken

Abvakabo FNV is in het project Duurzaam Werken samen met kaderleden, ondernemingsraden, werknemers en uiteindelijk werkgevers aan de slag gegaan om hun werkplek te verduurzamen. De deelnemende bonden (vakcentrale FNV, FNV Bondgenoten en

Abvakabo FNV) zoeken in hun achterban naar bedrijven en/of instellingen waar werknemers (leden) aan het project deel willen nemen. Deze koplopers noemen we focusorganisaties, die we willen inspireren, motiveren en mobiliseren. We willen met kaderleden en ondernemingsraden inhoud geven aan maatregelen om de klimaatverandering het hoofd te bieden en een duurzame toekomst te realiseren.

In een aantal van de focusorganisaties maken we concrete afspraken voor een plan van aanpak, gedragen door werknemers en werkgevers van de instellingen, met daarin gezamenlijke streefdoelen. Het gaat hierbij om afspraken over en aanpak van energiebesparing, minder grondstoffenverbruik, thuiswerkregelingen, etc. Om dit proces te voeden, starten we al begin 2009 met een mobilisatie- en inspiratietraject via een speciaal ingerichte website (www.duurzaamaanhetwerk.nl). Alle producten, ervaringen en tools die binnen het project ontwikkeld zijn, zijn gebundeld in een Inspiratieboek dat voor alle werknemers en werkgevers in Nederland gratis beschikbaar is. Tot slot is ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden de duurzame werkplek in cao's op de agenda gezet.

Vernieuwing van de Rijksoverheid

Voor Abvakabo FNV is daadwerkelijke vernieuwing van de rijksoverheid een belangrijk thema. In 2009 zijn de vakbonden samen met de werkgever Rijk gestart met het ontwikkelen van een visie op de Rijksdienst in 2020. Dit jaar gaan we vooral aan de slag met de uitwerking op de korte termijn in de zogenoemde kwaliteitsagenda. Deze agenda is opgebouwd rond vier thema's:

- gezond en veilig werken;
- opleiding en talentontwikkeling;
- relatie medewerker en leidinggevende;
- professionele ruimte.

Abvakabo FNV wil daarom over de bezuinigingen spreken met als horizon 2020. Zonder gedwongen ontslagen, met een normale loonontwikkeling en met een divers personeelbestand zowel qua herkomst, geslacht als leeftijd.

De grote uittocht

Het lijkt alsof er in de publieke sector nog maar over één ding gesproken wordt: bezuinigingen als gevolg van de economische crisis. Dit leidt soms de aandacht af van een andere brandende maatschappelijke kwestie. Van de bijna één miljoen werknemers in het onderwijs en bij de overheid zullen in 2020 gemiddeld 7 op de 10 mensen vertrokken of van baan gewisseld zijn. Drie op de tien werknemers vertrekken om met pensioen te gaan. De overige werknemers vertrekken

omdat zij een baan buiten de overheid vinden, of omdat ze anderszins stoppen met werken (bijvoorbeeld vanwege zorg of arbeidsongeschiktheid). Dit betekent dat ook na de bezuinigingen nog veel mensen uit zullen stromen.

Het wordt moeilijk om hier voldoende gekwalificeerde mensen voor terug te krijgen. Enerzijds omdat de arbeidsmarkt weer zal aantrekken en de concurrentie om gekwalificeerd personeel steeds groter wordt. Anderzijds maken de onvermijdelijke bezuinigingen het lastig om concurrerend te blijven op arbeidsvoorwaarden en de deuren open te houden voor nieuw en jong talent. Het risico hiervan is dat de onderwijs- en overheidssectoren nog verder vergrijzen. Om te voorkomen dat de publieke sector in een negatieve spiraal terecht komt hebben het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), de Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel (SCO) en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) gezamenlijk een toekomstverkenning uitgevoerd. Deze is in april 2010 verschenen onder de titel 'De grote uittocht. Vier toekomstbeelden van de arbeidsmarkt van onderwijs- en overheidssectoren'. Abvakabo FNV levert een belangrijke bijdrage via de ACOP FNV.



Bijlage
Overzichten
Cao-resultaten

Overzicht cao resultaten 2010 coördinatie cao's 2010

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	Contract- loonmutatie	Ingangsdatum	Andere beloningen en 13e maand
Energie	01-04-2010 tot 01-04-2011	1,10%	01-06-2010	Op 01-01-2011 0,4% in benefit pot werknemers
Gemeenten	01-06-2009 tot 01-06-2011	1,00% (voorbehoud) 1,00%	01-04-2010 01-01-2011	0,50% structureel eindejaars 2010 0,50% structureel eindejaars 2011 0,50% eenmalig april 2010 met bodem
HBO	01-08-2010 tot 01-08-2012	0,40%	01-01-2011	Eenmalig €460,- op 01-10-2011
Jeugdzorg	01-05-2010 tot 01-05-2011	1,25%	01-11-2010	Eenmalig €180,- per 01-11-2010
Kinderopvang	01-05-2010 tot 01-01-2012	1,25% 1,00%	01-05-2010 01-05-2011	WGA premie blijft voor werkgever
KPN	01-01-2010 tot 01-01-2011	1,00%	01-01-2010	50% kortingsregelingen voor KPN producten
Universiteiten	01-03-2010 tot 31-12-2010			Eenmalig €500,- op 01-12-2010

Vakbondsfaciliteiten	Scholing en loopbaanbeleid	Koopkracht/inkomen	Huidige status
	Opzetten richtlijnen levensfase bewust personeelsbeleid en invoering. De invoering van de regeling Benefit Budget.	Stimulering gebruik POB, extra stageplaatsen en werkervaringsplaatsen.	Stimulering gebruik POB, extra stageplaatsen en werkervaringsplaatsen.
	Individueel loopbaanbudget Mobiliteitscentra. Budget voor inzet oudere werknemers.	Geen gedwongen ontslagen gedurende de looptijd. Eenduidig FUWA-systeem.	Geen gedwongen ontslagen gedurende de looptijd. Eenduidig FUWA-systeem.
	Medewerkerstevredenheidsonderzoek ter verlaging van werkdruk. Verdere uitwerking dialoog professionele ruimte.	Intentie afspraak om te komen tot meer Wajongers in het hbo.	Intentie afspraak om te komen tot meer Wajongers in het hbo.
	Wegnemen juridische belemmering langer doorwerken. Invoering vitaliteitsbudget 158 maal uurloon. Regulering werklust en werkdruk.	Eerder melden van reorganisatie. Overleg over betere reiskostenregeling.	Eerder melden van reorganisatie. Overleg over betere reiskostenregeling.
	Scholing erkend als gezamenlijke verantwoordelijkheid werknemers en werkgevers.	Instream via competenties bevorderen. Extra aandacht WSW en Wajong. Optimale benutting gelden Stichting BKK.	Instream via competenties bevorderen. Extra aandacht WSW en Wajong. Optimale benutting gelden Stichting BKK.
	Gedurende de cao nadere afspraken over loopbaanbeleid.	Verhoging werknemersdeel pensioenpremie met compensatie. 20 arbeidsplaatsen voor Wajongers. Verbetering woonwerk vergoeding.	Verhoging werknemersdeel pensioenpremie met compensatie. 20 arbeidsplaatsen voor Wajongers. Verbetering woonwerk vergoeding.
Heroverweging medezeggenschapsstructuur.	Maatregelen om tot een cultuuromslag te komen op het gebied van loopbaanbeleid.	Uitgangspunt is dat onvrijwillige werkloosheid wordt voorkomen. Onderzoek naar mogelijkheid opnemen van meer Wajongers.	Uitgangspunt is dat onvrijwillige werkloosheid wordt voorkomen. Onderzoek naar mogelijkheid opnemen van meer Wajongers.

Hoofdstuk II

Individuele Belangenbehartiging

Algemeen

In 2010 zien we een duidelijke groei in het aantal leden. Deze is toegenomen van 351.663 op 1 januari 2010 naar 358.852 leden op 1 januari 2011.

De ontwikkeling van het nieuwe ledenadministratiesysteem ILSA gaat helaas niet zo snel als de bedoeling was.

Het Contactcenter

Klantenservice

De afdeling Klantenservice heeft in 2010 53.783 calls beantwoord met een gemiddeld servicelevel van 86 procent. De dienstverlening van Klantenservice blijkt middels het wekelijks klantentevredenheidsonderzoek hoog gewaardeerd te worden. Wel is er een sterke relatie tussen de gemiddelde wachttijd en de waardering.

Outbound project

Begin september is Klantenservice begonnen met een 'outbound' project, het op eigen initiatief benaderen van personen. Dit outbound project is op te splitsen in twee verschillende onderdelen, te weten:

- A. Nabellen infozoekers
- B. Nabellen leden met contributieachterstand.

Ad. A.

In het verleden werden leden die informatie over Abvakabo FNV aangevraagd hebben, maar uiteindelijk geen lid zijn geworden, nagebeld door een extern telemarketingbureau. Dit jaar is besloten een pilot te starten bij Klantenservice, waarbij we deze potentiële nieuwe leden nabellen. Aan deze potentiële nieuwe leden, ook wel infozoekers genoemd, wordt gevraagd of zij alsnog lid willen worden. De response hierop is een groot succes, aangezien circa 1 op de 3 leden besluit alsnog lid te worden. In 2011 willen we dit resultaat verder uitbouwen.

Ad. B

Leden die een betalingsachterstand in contributie hebben opgelopen, worden sinds het vierde kwartaal nagebeld door Klantenservice om hen hierop attent te maken. Indien het niet gelukt is het lid telefonisch van de achterstand op de hoogte te brengen, ontvangt deze een brief met vermelding van de betalingsachterstand. Deze leden krijgen het aanbod om door middel van een betalingsregeling de betalingsachterstand alsnog te voldoen.

Juridisch Adviescentrum (JAC)

In het derde kwartaal krijgt de afdeling 'Werk en Inkomen' een naamswijziging: ze staat nu bekend als

Juridisch Adviescentrum. Er is in 2010 85.274 maal juridisch advies gegeven op het gebied van werk en inkomen. Ongeveer 67 procent van de adviezen is gericht op de arbeidsvoorwaarden. Dit zijn vragen van leden over roosters en werktijden, verlof, loon, functiewaardering, cao, arbeidsovereenkomst of functioneren. De overige vragen zijn verdeeld over de categorieën reorganisaties (10 procent), ontslag (6 procent), pensioen (6 procent) of re-integratie (5 procent).

De verdeling van de adviezen over de sectoren is als volgt:

Sectoren	herkomst van calls
Rijk en lagere overheden	20 %
Openbare marktsectoren	18 %
Onderwijs en Onderzoek	7 %
Zorg en Welzijn	55 %
Totaal	100 %

Back Office

Op de Back Office zijn in totaal 5.223 adviesaanvragen gegeven en is de gemiddelde responsetijd vijf werkdagen. Aan het einde van het jaar is er een stijging in het aantal ambtenarendossiers.

Van het aantal dossiers dat de Back Office in behandeling neemt, worden gemiddeld 22 dossiers per week aan de regio doorgezonden. Het Juridisch Adviescentrum maakt gemiddeld per week 90 intakes regiokantoor aan.

Scholing / opleidingen

Op het Juridisch Adviescentrum (JAC) is investeren in kennis en kunde de standaard. Dit gebeurt aan de hand van een 'opleidingskalender'. Zo ook in 2010: er hebben acht trainingsavonden plaatsgevonden op het gebied van bijvoorbeeld arbeidsrecht, ambtenarenrecht en sociale zekerheid. Ook zijn er sectoravonden georganiseerd, waar de belangrijkste actualiteiten en veelgestelde vragen in de diverse sectoren werden behandeld. Daarnaast werden er zeven trainingen voor specifieke groepen medewerkers gegeven, zoals een training voor pensioenspecialisten en trainingen in doelgericht schriftelijk communiceren voor wie op het Back Office is gestart. Driemaal vond een Abvakabo FNV proof-inwerktraining plaats.

In mei is er ook op het JAC een nulmeting gedaan op het gebied van de inhoudelijke kennis. De uitkomsten van de meting zijn gebruikt als input voor de opleidingskalender van 2011.

|

Scholing / opleidingen

Op het Juridisch Adviescentrum (JAC) is investeren in kennis en kunde de standaard. Dit gebeurt aan de hand van een 'opleidingskalender'. Zo ook in 2010: er hebben acht trainingsavonden plaatsgevonden op het gebied van bijvoorbeeld arbeidsrecht, ambtenarenrecht en sociale zekerheid. Ook zijn er sectoravonden georganiseerd, waar de belangrijkste actualiteiten en veelgestelde vragen in de diverse sectoren werden behandeld. Daarnaast werden er zeven trainingen voor specifieke groepen medewerkers gegeven, zoals een training voor pensioenspecialisten en trainingen in doelgericht schriftelijk communiceren voor wie op het Back Office is gestart. Driemaal vond een Abvakabo FNV proof inwerktraining plaats.

In mei is er ook op het JAC een nulmeting gedaan op het gebied van de inhoudelijke kennis. De uitkomsten van de meting zijn gebruikt als input voor de opleidingskalender van 2011.

De regiokantoren

In 2010 zijn 6.032 zaken in de tweede lijn behandeld door sociaal juridisch medewerkers. Er zijn in de derde lijn 422 nieuwe zaken aangemaakt en 638 dossiers zijn gemuteerd van de tweede lijn naar de derde lijn. Dit is zowel voor de tweede als derde lijnszaken een lichte daling ten opzichte van 2009. Aangezien de daling van het aantal zaken in de derde lijn in 2010 verder is doorgezet, zijn ook in 2010 de juristen in de regio bij piekmomenten ingezet voor de (zwaardere) tweede lijnszaken. Deze zijn bij de genoemde aantallen inbegrepen.

ILSA

In 2010 heeft binnen het segment IBB op regioniveau een sterke focus gelegen op een volledige, eenduidige en tijdige registratie van dossieractiviteiten in UCS. Uit onderzoek is gebleken dat er op verschillende manieren en veelal beperkt wordt geregistreerd. Vooral in de tweede helft van 2010 is er een duidelijke verbetering gemaakt bij de registratie in UCS van dossieractiviteiten en de hieraan bestede tijd. Met het oog op de conversie naar ILSA en om vervuiling van het nieuwe systeem te voorkomen, is invoer van de nodige informatie in het systeem op volledige en eenduidige wijze van groot belang. Alleen dan kan er uit het systeem bruikbare managementinformatie worden gegenereerd. Op grond hiervan kan het werkaanbod veel nauwkeuriger worden bepaald en dus een betrouwbaarder beeld worden ontwikkeld van de werkelijk benodigde formatie van behandelaars. Met de juiste managementinformatie is het tevens mogelijk om trends te signaleren qua dossiersoorten. Om ILSA sneller in te kunnen voeren hebben dossierbehandelaars en de Hoofden IBB zitting genomen in het gebruikersteam van het ILSA-project.

Binnen de regiokantoren is in 2010 het overleg tussen CBB, de Teamleider secretariaat en het Hoofd IBB opgestart. Dit is vooral nuttig gebleken om regionale zaken met elkaar af te stemmen, bijvoorbeeld als het gaat om de gezamenlijke inzet bij activiteiten zoals de wervingsweek. Naast deze structurele overlegmomenten hebben CBB en IBB in de regio elkaar op verschillende fronten versterkt. Voorbeelden hiervan zijn de regionale pensioenbijekomsten en het houden van gezamenlijke spreekuren door een bestuurder en een sociaal juridisch medewerker.

Het advocatenkantoor

De formatie van het advocatenkantoor is ten opzichte van 2009 afgenomen van drie naar twee advocaten. Tijdelijk traden er twee interim advocaten in dienst. De werkzaamheden zijn ongewijzigd gebleven.

De overeenkomst die met FNV Bondgenoten is aangegaan voor letsel- en beroepsziektezaken heeft ertoe geleid dat dit jaar 166 (2009: 221) letselzaken naar FNV Bondgenoten zijn gestuurd, waarvan 9 (2009: 13) zaken zijn doorgestuurd naar Bureau Beroepsziekten van de FNV Vakcentrale. De overeenkomst met FNV Bondgenoten duurt in ieder geval tot 30 juni 2011.

Er zijn dit jaar 180 (2009: 221) nieuwe zaken ingenomen, waarvan 192 (2009: 69) zaken inmiddels zijn afgesloten. De opbrengsten uit de gewonnen zaken zijn, vergeleken met vorig jaar, gedaald. Dit jaar is € 84.771,50 (2009: € 92.813,18) aan proceskosten geïnd.

De meest belangwekkende zaak die in 2010 door ons is behandeld, betreft het hoger beroep tegen het vonnis van de voorzieningenrechter te Amsterdam over het recht om in het stadsvervoer te mogen staken tegen de wijzigingen in de AOW. De bonden, waaronder de onze, wilden staken op 6 oktober 2009. De werkgevers zijn daarop naar de rechter gestapt om een verbod te vragen omdat de staking in strijd zou zijn met het stakingsrecht. De rechter heeft vervolgens in het kort geding procedure de staking verboden. Het argument voor het verbod was dat het om een zuiver een politieke staking zou gaan en het daarom niet onder het stakingsrecht zou vallen. In hoger beroep hebben wij alsnog op alle punten gelijk gekregen. Deze uitspraak heeft in de juridische wereld ook veel pennen in beweging gebracht.

Klachtafhandeling

Eind 2010 is een heldere, eenduidige en voortvarende wijze van klachtafhandeling gerealiseerd waardoor voor het management inzichtelijk is waarop de klachten betrekking hebben en hoe daarmee wordt omgegaan. Met deze informatie kan de kwaliteit van de dienstverlening daar waar nodig verbeterd worden en

daarmee wordt bijgedragen aan het lerende vermogen van de organisatie.

Vanaf november is de nieuwe werkwijze geïmplementeerd. Er zijn in november en december 249 klachten geregistreerd. Daarvan zijn er nu 141 (57 procent) definitief afgehandeld. Leden die niet binnen tien werkdagen een definitieve reactie kregen, hebben bericht ontvangen dat de klacht nog in onderzoek is en dat de afhandeling meer tijd kost.

Van de 249 klachten hebben er 28 betrekking op CBB, 57 op IBB (regiokantoren), 41 op het JAC en 71 op de Klantenservice. 49 Klachten hebben betrekking op andere onderdelen van de organisatie en er werden drie claims ontvangen.

De klachten komen binnen per brief (172), e-mail (17), intakeformulier (30) en internet (16). 14 klachten komen er via overige kanalen binnen, zoals een klacht op een opzegformulier of een telefoonnotitie.

Hoofdstuk III Groei en vernieuwing

Par. 1 Exploratie

Met als uitgangspunt de Missie, Visie, Strategie van de bond ontwikkelt Exploratie innovaties op het gebied van nieuwe diensten, producten of relatievormen. De projectenportefeuille van Exploratie is in 2010 opnieuw in kaart gebracht. Tien verschillende projecten zijn in ontwikkeling. Er is veel onderzoek gedaan naar klantbehoeftes en marktpotentieel. In de loop van 2010 zijn diverse projecten opgeleverd. In afwachting van de evaluatie en besluitvorming hoe innovatie in de organisatie ingebed zal worden, zijn er geen nieuwe projecten meer opgestart.

Verenigingsvernieuwing

Bondscongres

Voor Verenigingsvernieuwing is in 2010 een mijlpaal halverwege het jaar: het bondscongres in mei. Voor het congres is er vooral gewerkt aan de voorbereidingen hiervoor. Preadviezen zijn opgesteld op de amendementen vanuit de vereniging en er is draagvlak gecreëerd voor de congresvoorstellen. Uiteindelijk is het resultaat dat nagenoeg alle beslispunten (40 van de 42, sommige gewijzigd) worden overgenomen.

Naast de activiteiten rondom het congres, worden er in de eerste helft van 2010 plannen van aanpak geschreven voor de verschillende projecten die moeten leiden tot de implementatie van de congresbesluiten. De stuurgroep heeft plannen voor het versterken van lokaal vakbondswerk, de implementatie van branchegroepen, experimenteren met nieuwe werkvormen in de ledenraad en inhoudelijke bijdragen aan het statutencongres bediscussieerd en goedgekeurd.

Versterken lokaal vakbondswerk

Op 7 september is de startbijeenkomst, waarin de activiteiten van de afdelingen en de ondersteuning worden gepeild. Er zijn vijf werkgroepen gevormd die concrete doelstellingen formuleren om het afdelingswerk te verstevigen. De werkgroepen bestaan uit afdelingskader, bestuurders en projectmedewerkers van Verenigingsvernieuwing. Sindsdien werken zij gezamenlijk hard aan het versterken van lokaal vakbondswerk.

Implementatie branchegroepen en organisatie werkvloer

De sectorplannen zijn geanalyseerd en vijftien bestuurders zijn geïnterviewd over de ideeën, wensen en mogelijkheden met betrekking tot de branchegroepen en organisatie en zichtbaarheid van de werkvloer. Deze informatie leidt tot een aantal kaders waarbinnen de op te richten branchegroepen gaan bestaan. De projectgroep en de managers CBB hebben een opdracht geformuleerd en een checklist gemaakt waarmee de in 2011 op te richten implementatiegroepen praktisch aan de slag kunnen.

Afdelingsfinanciën

Op de penningmeesterdag wordt de eerste stap gezet in het inrichten van het nieuwe financieringsbeleid voor afdelingen. De volgende stap zal gezet worden door een werkgroep, bestaande uit een aantal penningmeesters.

Statutenwijziging

Om de voorstellen van het bondscongres uit te voeren, is een statutenwijziging nodig. Gebaseerd op deze voorstellen en input vanuit het MT en BB is de eerste conceptversie van de nieuwe statuten opgesteld met de notaris. Deze versie is bediscussieerd met het DB en de speciaal hiervoor opgerichte werkgroep Inhoud.

Indeling op woonplaats

Er is een aantal statutenwijzigingen dat van invloed is op het nieuwe ledensysteem, zoals de indeling van leden op woonplaats en branchegroepen. De effecten van deze wijzigingen zijn geanalyseerd en besproken met IBB en het programma ILSA.

Samenstelling nieuwe ledenraad 40-40

Een werkgroep, bestaande uit afdelingsvertegenwoordigers, heeft zich gebogen over één van de congresbeleidspunten: de samenstelling van de nieuwe ledenraad. Hieruit is een advies voor het BB naar voren gekomen. Het BB heeft dit advies overgenomen en het is verwerkt in de conceptversie van de nieuwe statuten.

Duurzame ledenontwikkeling

Het project Duurzame ledenontwikkeling (DLO) geeft inzicht in de noodzakelijke activiteiten op het terrein van werving, behoud en (product) ontwikkeling om ledengroei te behalen. Duurzame ledenontwikkeling is een hoofdonderdeel van het beleidsprogramma dat op het bondscongres is vastgesteld.

Verrijking ledengegevens

Abvakabo FNV gaat vaker en beter gebruik maken van digitale communicatiemiddelen om de leden te bereiken. Deze komen ten goede aan snelheid en actualiteit en sluiten aan op de behoefte van onze (potentiële) leden; uit ledentevredenheidsonderzoek is gebleken dat onze leden bij voorkeur digitaal geïnformeerd worden, vooral uit het oogpunt van kostenbesparing en duurzaamheid. Hiervoor is het ondermeer noodzakelijk dat er een actueel e-mailbestand beschikbaar is. Het project verrijking ledengegevens heeft door middel van antwoordkaarten te versturen aan alle leden hun gegevens kunnen actualiseren, waaronder e-mailadressen. Er zijn bijna 60.000 ingevulde antwoordkaarten ontvangen.

ORGANISING

Evaluatie

In 2010 is het project Organising bij het Universitair Medisch Centrum Utrecht (UMC) geëvalueerd. Doelstelling van dit project is het 'Inzetten van Organising als methodiek in één sector met als doel te testen of en in welke mate Organising binnen het werkveld van Abvakabo FNV bruikbaar is, in de zin van ledenwerving, zichtbaarheid en bekendheid van Abvakabo FNV'. Conclusie van de evaluatie is dat vrijwel alle (sub)doelstellingen van het project zijn behaald. (zie onderstaande tabel); verder zijn er vele lessen getrokken die bij het verder uitrollen van 'Organising' gaan worden gebruikt.

Voor de schoonmakers en de analisten (van het UMC, maar ook van drie streekziekenhuizen) zijn erg zichtbaar geweest op de werkvloer. De schoonmakers eisen meer respect en waardering, een fatsoenlijk ziektebeleid en verlaging van de werkdruk. De analisten zien niets in een fusie van de laboratoria van hun vier ziekenhuizen tot één megalab in de polder. De schoonmakers hebben na verschillende petitie, delegaties en een demonstratie hun strijd gewonnen. Zij vormen nu een sterke vakbondsgroep op de werkvloer. De fusie van de analisten is niet doorgegaan, tot grote tevredenheid van de medewerkers. In totaal heeft het organisingproject in het UMC 225 nieuwe leden opgeleverd. Er zijn nu 27 leiders, mensen die in staat zijn hun collega's te mobiliseren en een campagne kunnen voeren. En honderd leden die actief aan een actie, zichtbaar voor collega's, mee hebben gedaan.

Het eerste halfjaar van 2010 is door het organisingteam gebruikt om de activiteiten van het UMC-project af te bouwen. Dit afbouwen bestond vooral uit het trainen van de leiders, het neerzetten van een duurzame vakbondsstructuur en de overdracht aan CBB. Trainen van leiders is hierbij essentieel. Het neerzetten van een duurzame vakbondsstructuur betekent dat de medewerkers zich letterlijk de vakbond op de werkvloer voelen. Zij vormen samen een sterke groep en zijn er ook verantwoordelijk voor dat deze groep sterk blijft. Uit hun midden kiezen zij vertegenwoordigers en maken een taakverdeling. Bij de overdracht naar CBB is het organisingteam gestuit op onbekendheid met en weerstand tegen de organisingmethode en aanpak.

	Nulmeting	Doelstelling	1-meting contactgroep
Bekendheid	58 procent	63 procent	90 procent
Zichtbaarheid	53 procent	58 procent	69 procent
Vakbond om trots op te zijn	28 procent	33 procent	49 procent

Congres

Tijdens het bondscongres is vastgesteld dat Organising geen project meer zal zijn, maar structureel ingezet zal worden¹. Het bondsbestuur geeft hier in haar Tien Punten Plan verder invulling aan. Besloten is om een programma in te richten, met aan het hoofd een programmamanager, rechtstreeks onder de directeur. Binnen dit programma ontwikkelen zich twee sporen. Het eerste spoor betreft het ontwikkelen van een complete organisingcampagne in Abvakabo FNV. Het tweede spoor betreft de implementatie van de kernelementen van in het reguliere werk van de collectieve belangenbehartiging.

Vorbereidingen nieuwe campagne

De tweede helft van 2010 staat in het teken van het treffen van de voorbereidingen voor een nieuwe organisingcampagne. De lessen uit het project bij het UMC Utrecht zijn hierin meegenomen. Gestart is met het opstellen van criteria waaraan een sector zou moeten voldoen om, in de huidige situatie, in aanmerking te komen voor een organisingcampagne. Aan de hand van deze criteria heeft een quickscan van sectoren plaatsgevonden. Naar de cao's Kinderopvang en VVT heeft daarop een meer uitgebreid onderzoek plaatsgevonden. In beide cao-gebieden blijkt potentie te zijn voor Organising; de meeste kansen liggen er bij VVT. Aangezien de cao-VVT omvangrijk is (480.000 werknemers), brengen we hierbinnen een focus aan. Gesprekken hebben plaatsgevonden met leden, om een beter beeld te krijgen van de mogelijkheden voor Organising.

Werkplan VVT

Aan de hand van de informatie uit het onderzoek is gekomen tot een werkplan voor Organising in de VVT 2011-2013. Dit plan is tot stand gekomen samen met CBB.

Start nieuwe campagne

Eind 2010 is de eerste cyclus van Organising in de VVT gestart bij een grote zorginstelling in Amsterdam. Eerst hebben gesprekken plaatsgevonden bij (kader)leden om hen te informeren en informatie te verkrijgen over de thema's die spelen binnen deze instelling. Daarna is binnen de instelling bekeken welke locaties interessant zijn om daadwerkelijk te organiseren en er vinden gesprekken met medewer-

kers (leden en niet-leden) plaats om thema's en leiders te identificeren.

Training

Omdat Organising nieuw is binnen Abvakabo FNV en er vrijwel elke dag nog lessen geleerd worden, is er in 2010 veel aandacht voor training van de organisers. Voor een groot gedeelte gebeurt dit in gezamenlijkheid met de organisers van FNV Bondgenoten. Training vindt op specifieke thema's plaats. In oktober 2010 hebben de organisers ook een tweedaagse training gevolgd van een Australische expert, Michael Crosby, over het ontwikkelen van leiders. Voor een ander -gedeelte kunnen we een beroep doen op de ondersteuning en begeleiding van Change to Win².

Ontwikkeling van producten en diensten

Enkele (door)ontwikkelde producten en diensten worden op kleine schaal in de vorm van pilots geïntroduceerd om te beoordelen of ze geschikt zijn voor volledige introductie op de markt. Voor 2010 zijn drie pilots voorbereid: UMC-informatie en advies, Carrière Vitaal en Direct Hulp Lidmaatschap.

Pilot UMC-informatie en advies

In de cao van de Universitair Medische Centra (UMC) 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 budget;
- aanbieden van voor het budget geschikte (loopbaan)trainingen.

Een doel van de pilot is inzicht te krijgen in het effect dat 'UMC-informatie en advies' heeft op het behoud van leden en op het imago van Abvakabo FNV. Een ander doel van de pilot is ervaring op te doen met samenwerking met externe trainingsbureaus.

¹ Beslispunt 45, AKF congres, 'Wij wenden onze zichtbaarheid zodanig aan dat we het grootste effect realiseren op groei, behoud en ledentevredenheid. Onderdeel hiervan is zichtbaarheid op de werkvloer. We geven prioriteit aan zichtbaarheid, versterking en uitbreiding van de bond op de werkvloer en zullen Organising hierin als effectief middel structureel gaan inzetten', 20 mei 2010

² Change to Win is een coalitie van internationale vakbonden (vooral de Amerikaanse SEIU) die wereldwijd ondersteuning biedt aan vakbonden die willen veranderen in een organising-vakbond.

Pilot Carrière vitaal

Carrière vitaal is de nieuwe naam voor de dienst 'Vitaal op je werk'. Deze is ontwikkeld om de bond 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 en vervolgstappen voor de persoonlijke carrière-ontwikkeling met een loopbaan-deskundige worden besproken. De pilot is in 2010 uitgevoerd en evaluatie vindt plaats in 2011.

Pilot Direct Hulp Lidmaatschap

De pilot 'Direct Hulp Lidmaatschap' vloeit voort uit het onderzoek naar 'Brandend huis' en vernieuwing van de voorwaarden. Daarin is gebleken dat er voldoende vraag is naar individuele rechtshulp in een zogenoemde 'brandend huissituatie'. 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. Deze pilot is niet van start gegaan door gebrek aan capaciteit.

Par. 2 Programma Groei

Algemeen

2010 staat in het teken van afbouw, borging in de staande organisatie van de laatste projecten en de eindevaluatie van het totale Programma Groei.

Projecten 2010

Waardevol werk

Na besluit van MT en DB zijn vanaf januari de nieuwe merkpositionering (groeistrategie) en de huisstijl geborgd in de organisatie. Er zijn presentaties en trainingen aan medewerkers van de werkorganisatie en de vereniging gegeven om te laten zien uit welke bouwstenen, zoals ledenonderzoeken, de nieuwe groeistrategie is opgebouwd en welke stappen de organisatie kan nemen om aan ledengroei bij te dragen. Dit is samengevat in een merkpaspoort dat aan de werkorganisatie en vereniging is uitgedeeld.

Waardevol werk Award

Na de succesvolle uitreiking aan genomineerde werknemers uit onze sectoren is ook van dit Groei-project besloten het verder te zetten in 2011 en te borgen in de staande organisatie.

Imago en wervingscampagne

Dit jaar treedt de bond voor de eerste maal naar buiten met een mediacampagne in de nieuwe huisstijl en volgens de nieuwe merkstrategie. Er stromen meer leden binnen, maar de doelstelling (20 procent meer instroom in campagneperiode) wordt niet gehaald. Ook dit project is, vergezeld van verbeterpunten, geborgd in de organisatie. In het najaar is de campagne herhaald, meer inspelend op de politieke invloed van de bezuinigingen op de publieke sector.

Analyse van producten en diensten

Na oplevering van de productengids (analyse van onze producten en diensten in het licht van verwachtingen van (potentiële)leden, groei en kosten) is het project helaas (nog) niet verder geborgd.

Behoud sectoren Zorg en Welzijn

Ondanks de verhoogde instroom van leden in 2010 blijven de groeisectoren Zorg en Welzijn relatief hoge uitstroom kennen in 2010 (resp. 6,89 procent en 5,68 procent). Daarmee groeien de sectoren netto minder dan zou kunnen. De strategie van het project is om communicatie te segmenteren naar de behoeftes van de leden. Zowel Platform A als de digitale nieuwsbrief van Abvakabo FNV (de 'Actueel/Platform@') hebben in 2010 hun eigen Zorg- en Welzijn-edities, met meer specifieke, sectorgerichte informatie.

(Kader)leden werven leden

Het project (Kader)leden werven leden is goedgekeurd voor borging bij CBB. Er is een specifiek klantproces ontwikkeld waarin verantwoordelijkheden, taken en rollen zijn vastgelegd. M&C heeft in 2010 reeds projectkennis overgenomen en geactiveerd zoals autonome lid-werft-lidacties, in combinatie met sectorale acties. Ook zijn tips & trics voor wervende leden op de website gezet. Het voornemen is om in het eerste kwartaal van 2011 een meer geïntegreerde aanpak te realiseren in samenwerking met CBB.

Eindevaluatie Programma Groei

Tientallen interviews zijn afgenomen in de werkorganisatie, waaronder met MT en huidige DB-leden. Hierin wordt gevraagd naar hun visie op de indertijd gestelde programmadoelen, -doelstellingen, -randvoorwaarden, -begroting, etc. Duidelijk is helaas dat het programma niet heeft geleid tot het doel van 400.000 leden in 2010.

Het programma is wel ruim binnen planning (december 2010) en ruim binnen budget gebleven. Om de staande organisatie de activiteiten op gebied van werving en behoud te laten continueren, is zelfs budget overgeheveld vanuit Groei, vooral om de periode tussen 2009 en de begroting van 2010 te overbruggen.

Doelen van Programma Groei

De doelen en doelstellingen zijn voor het overgrote deel gehaald. Het programma heeft zich ten doel gesteld methodieken op het terrein van marketing, sales en communicatie te ontwikkelen om duurzaam te groeien en te laten borgen bij succes. Abvakabo FNV kan zoals gesteld, op middellange termijn, zelfstandig doorgroeien na afsluiting van het programma.

Kennis van leden en potentiële leden (kennis van de markt) is opgehaald, ontwikkeld tot beleid en overgedragen aan de staande organisatie. De vereniging is meerdere malen geïnformeerd middels presentaties, de Gaan voor Groei-krant, het merkpaspoort en het project 'implementatie huisstijl'. De beslispunten op het gebied van 'Duurzame ledenontwikkeling' zijn voor het overgrote deel gebaseerd op onderzoeken en projectresultaten uit Groei.

Marketing an sich wordt door sommige medewerkers en actieve leden als te dominant ervaren. Het is noodzaak om door te spreken op welke wijze (positie en verantwoordelijkheden) marketing en marketingcommunicatie de meest effectieve rol kan spelen in de bond.

Randvoorwaarden van Programma Groei

Randvoorwaarden van Programma Groei

Er is gekozen om een apart programma te starten en niet de staande organisatie budget en taken te geven. Kunnen focussen, de ruimte om te experimenteren en niet door ad hoc zaken van de organisatie belemmerd te worden, is het belangrijkste voordeel geweest. Nadeel van een apart programma is dat er voortdurend overleg moet worden gevoerd met de staande organisatie om aan te sluiten in beleid en activiteiten. Over en weer. Bijvoorbeeld in het delen van kennis en onderzoeksresultaten (die dan weer kunnen worden toegepast voor beter resultaat of ander beleid). Een ander voorzien effect is dat de afdeling M&C zich voornamelijk heeft bezig gehouden met lopende werkzaamheden en minder in de innovatie stand heeft gestaan. Vanaf 2010 is M&C echter weer volop bezig met doorontwikkelen en innoveren in groei- en (online) marketingcommunicatie-activiteiten.

Borgen

Een andere randvoorwaarde is het inlenen van eigen medewerkers in het programma. Om de personeelskosten laag te houden, maar ook om opgedane kennis en ervaring niet verloren te laten gaan. Acht extra bestuurders zijn aangesteld in de groeisectoren, en twee marcom-adviseurs zijn een jaar lang specifiek werkzaam voor deze sectoren. Een webredacteur en de adviseur interne communicatie zijn voor ongeveer zes maanden gedetacheerd. Allemaal keren zij terug met opgedane kennis en specifieke taken. De keuze voor de acht groeibestuurders is als positief ervaren. Zeker voor het draagvlak van programma Groei binnen CBB. Hun inzet voor ledengroei wordt als minder duidelijk aanwijsbaar gezien. Ander personeel in het programma is ingehuurd of in loondienst aangenomen.

Het structureel borgen van succesvolle groeiactiviteiten heeft vooral in 2010 impact gehad op begroting en formatie bij M&C en CBB. Dit proces zal nog geëvalueerd moeten worden.

Metten is weten

Het leren werken met feiten en cijfers uit onderzoeken en projectervaringen, metten is weten, kostenefficiënte keuzes maken (zoals vooraf een businesscase/projectvoorstel opstellen in plaats van direct gaan uitvoeren) zijn langzamerhand 'gewoon' geworden voor de bond. Daarmee is een gewenste professionaliseringslag bereikt.

Strategische aanbevelingen

De eindevaluatie van Programma Groei is door DB en or goedgekeurd. De eindevaluatie bevat meerdere strategische aanbevelingen in het kader van leden-groei, groei van bepaalde doelgroepen, realiseren van congresdoelen en het positioneren van vernieuwing, marketing en marketingcommunicatie. Na evaluatie door het Bondsbestuur wordt besloten of en in welke mate de aanbevelingen overgenomen worden.

Par 3

Het tien punten plan

Op 10 augustus 2010 heeft het Bondsbestuur haar Tien Punten Pan vastgesteld. Het is vooral een koersdocument waarmee ook de prioritering van congresbesluiten helder wordt. Het BB is uit op draagvlak, focus en optimalisering. Het Plan is op 28 september 2010 aan de Bondsraad voorgelegd. Belangrijkste kritiekpunt was dat het onvoldoende concreet is. In het voorjaar 2011 moet het Plan voldoende concreet zijn zodat ook de meerjarenbegroting op dit plan kan worden gebaseerd.

Op 10 augustus 2010 heeft het Bondsbestuur haar Tien Punten Pan vastgesteld. Het is vooral een koersdocument waarmee ook de prioritering van congresbesluiten helder wordt. Het BB is uit op draagvlak, focus en optimalisering. Het Plan is op 28 september 2010 aan de Bondsraad voorgelegd. Belangrijkste kritiekpunt was dat het onvoldoende concreet is. In het voorjaar 2011 moet het Plan voldoende concreet zijn zodat ook de meerjarenbegroting op dit plan kan worden gebaseerd.

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

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

Het plan kent de volgende 10 punten:

1. Functioneren werkorganisatie
2. Campagne kwaliteit van de publieke sector
3. Organising
4. Strategisch beleid komende jaren
5. Verhouding Vereniging en werkorganisatie
6. Diversiteit
7. Vernieuwing en versterking van de vereniging
8. Bondscongres 2011
9. Samenwerking FNV
10. Ledengroei en Ledenbehoud..

De tien punten bevatten de absolute prioriteiten van het Bondsbestuur, maar de volgorde is niet toevallig bepaald. In 2010 is, voordat het kabinet aantrad, onze campagne voor kwaliteit van de publieke sector gestart. We willen daarmee in het offensief, de kwaliteit agenderen en tegenover de visieloze afbraak agenda van het kabinet stellen. Voorts brengen wij daarmee samenhang in waar wij voor staan. Eind van dit jaar zijn we een organising-campagne gestart in de VVT. Deze moet uitgroeien tot een cao-campagne. Tevens willen we kernelementen van deze aanpak implementeren in de werkwijze van CBB. Meer focus, meer planmatig werken, beter strategisch onderzoek en meer gericht op de kwaliteit van werk. Daarmee worden we in de CBB effectiever, krachtiger en zichtbaarder. Daarnaast willen we de verkokering in de organisatie tegengaan. Beter afstemming tussen CBB en IBB is cruciaal voor ons werk. Ook moeten een aantal werkprocessen worden geoptimaliseerd.

Hoofdstuk IV Diensten

Par. 1 Vereniging

Bondscongres 2010

We kijken terug op twee goed georganiseerde congresdagen op 19 en 20 mei. De congresgangers hebben de dagen qua organisatie gewaardeerd met een 8,0. De inhoud van het congres is door de congresgangers gewaardeerd met een 6,9. Kritiekpunt is dat het programma van de deelsessies behoorlijk vol is en dat er soms te weinig tijd is voor discussie. Desondanks heeft het congres een beleidsplan vastgesteld voor de komende vier jaar. Het beleidsplan geeft de koers aan voor inhoudelijk-strategische thema's als arbeidsvoorwaarden, het eigen (werk)leven en het werk in de publieke dienstverlening. Daarnaast heeft het congres de kaders vastgelegd voor duurzame ledenontwikkeling en verenigingsvernieuwing. In een '10-puntenplan' geeft het nieuwe bondsbestuur aan welke beslispunten van het beleidsplan prioriteit hebben.

De aangenomen vernieuwingsvoorstellen voor Abvakabo FNV als vereniging, leiden tot een extra congres waar nieuwe statuten van de bond centraal staan. Dit buitengewoon congres is gepland in december 2011.

Meer dan voorheen is er regie op de voorbereiding en het communicatieproces. Toch is er nog veel verbetering mogelijk op dit gebied. Veel activiteiten zijn ad hoc en/of op het laatste moment georganiseerd. Bij gebrek aan budget zijn minder activiteiten gepland. Het is gebleken dat dit soort activiteiten later in het proces wel nodig zijn en dan zijn ze last-minute alsnog georganiseerd. Dat kwam de kwaliteit niet altijd ten goede. Achteraf bezien is in het voortraject de vereniging (afdelingen en sectoren) niet toereikend betrokken bij de planvorming. Daarnaast veroorzaken de statutaire verplichtingen met bijbehorende deadlines in de aanloop naar het congres grote druk. Er zijn middelen ingezet, zoals de 'toolkit', waarvan de vereniging onvoldoende tijd had om ze daadwerkelijk te gebruiken. Een conclusie uit de evaluatie is dat we afdelingen en sectoren eerder en meer moeten betrekken bij de congresvoorbereiding en mee moeten laten denken over het in te richten proces.

Vrijwilligersbeleid

Betrokken, betrouwbare, deskundige en solidaire vrijwilligers zijn een belangrijke 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 voor zowel vrijwilligers in dienstverlening en belangenbehartiging als

in lokaal en sectoraal vakbondswerk van de vereniging voor Abvakabo FNV.

Om hen goed te ondersteunen is in 2010 een vervolgstap gezet in het intensiveren van het vrijwilligersbeleid. Vanuit de werkorganisatie speelt de afdeling Vrijwilligersmanagement en Verenigingsondersteuning (V&V) hierbij een sleutelrol. Er zijn HRM-instrumenten ontwikkeld met als doel de positie van vrijwilligers te versterken en de dienstverlening door de vrijwilligers te professionaliseren. Hoofdonderdelen van de aanpak zijn: actuele competentieprofielen, talentgerichte werving en selectie, goede basisopleiding, op peil houden van kennis en vaardigheden en het zorgen voor een goede coaching, facilitering, waardering en een onkostenregeling.

Project Vakbondsconsulent Optimaal

Dit project is in 2008 van start gegaan en heeft als doel om vrijwilligers in één van de functies van vakbondsconsulent optimaal te laten functioneren. In 2010 is de nieuwe aanpak van start gegaan, zowel voor zittende als nieuwe consulenten. Kernelementen hierbij zijn:

- het nieuwe 'functiehuis' dat diverse soorten consulentfuncties definieert, met een vernieuwd competentieprofiel en met onderlinge door-groeimogelijkheden;
- de TMA-talentedanalyse (juiste man/vrouw op de juiste plek, aansluiten bij de eigen talenten);
- de nieuwe basisopleiding voor aspirant-consulenten en de bijscholing voor zittende consulenten (i.s.m. landelijk erkend opleidingsinstituut NCOI voor erkende certificering);
- de nieuwe coaching met speciale vrijwilligerscoördinatoren en een goede ondersteuning en onkostenvergoeding.

In totaal zijn er 677 IBB-vrijwilligers benaderd bij het project Vakbondsconsulent Optimaal. Van hen zijn 163 vrijwilligers gestopt met hun werkzaamheden of hebben verzocht om een tijdelijke stop dan wel aangegeven niet langer als IBB-vrijwilligers te willen werken. 514 vrijwilligers zijn het VCO-traject ingegaan. Van deze groep heeft in 2010 circa 85 procent de TMA-analyse gemaakt. Bijna al deze vrijwilligers (meer dan 90 procent) kunnen verder in de functie van hun eerste voorkeur. Van hen is eind 2010 een derde gestart met de bijscholing. In 2010 zijn 89 aspirant-vakbondsconsulenten van start gegaan in de nieuwe basisopleiding.

Met digitale nieuwsbrieven worden alle betrokken vrijwilligers regelmatig op de hoogte gehouden van de 'uitrol' van de nieuwe aanpak. Periodiek wordt de

waardering van de aanpak door de betrokken vakbondsconsulenten gemeten. Eind 2010 blijkt hieruit het volgende:

- Bijna 95 procent van de consulenten vindt dat de TMA-talentedanalyse inzicht heeft gegeven in de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden.
- Zo'n driekwart van de zittende vrijwilligers vindt het bijscholingsprogramma relevant voor zijn/haar kennis en vaardigheden.
- Ruim 85 procent van de deelnemers aan de bijscholing vindt dat de certificering bijdraagt aan het verhogen van de kwaliteit van de dienstverlening van Abvakabo FNV.
- Zo'n 85 procent van de aanwezigen zou het VCO-traject ook aanraden aan collega's op het werk of binnen de bond.

In toenemende mate zijn echter ook kritiekpunten geformuleerd. Met name de standaardisering, het ontbreken van maatwerk en het niet meewegen van eerder verworven competenties, naast inhoudelijke kritiek op de scholingsmodules, maken aanpassing van het programma noodzakelijk.

Klankbordgroep vakbondsvrijwilligers

Om de communicatie tussen werkorganisatie en vakbondsvrijwilligers te verbeteren is in 2010 door de afdeling V&V een Klankbordgroep opgericht. Deze bestaat uit dertig kaderleden uit diverse regio's en functies, zowel mannen als vrouwen met verschillende leeftijden. In 2010 is de eerste bijeenkomst gewijd aan het bondscongres-'nieuwe-stijl' en de wijze waarop in de vereniging merkpositionering gestalte kan krijgen.

Versterken communicatie vereniging

Medio 2010 is bij de afdeling V&V de adviesfunctie marketingcommunicatie tijdelijk versterkt om de implementatie van de huisstijl en merkpositionering gestalte te geven. Deze adviseur heeft als kerntaak om de lokale afdelingen te informeren en te ondersteunen bij de toepassing van de nieuwe merkidentiteit van Abvakabo FNV. Andere belangrijke taken zijn, gebaseerd op de wensen en mogelijkheden van de afdelingen, het versterken van hun communicatie en het doorontwikkelen van nieuwe communicatiemiddelen. Concrete resultaten in 2010 zijn de Huisstijlkrant (meegestuurd met Kader) voor alle kaderleden en het vastleggen, in goed overleg met afdelingen en de regiokantoren, van nieuwe werkprocedures omtrent communicatie-uitingen. Er is begonnen met de herontwikkeling van de lokale websites en een verkenning naar het gebruik van Extranet voor alle afdelingen.

Vakbondsvrijwilligers in 2010

Per 31 december 2010 kent Abvakabo FNV 15.361 geregistreerde vakbondsvrijwilligers die in diverse functies actief zijn (zie bijlage V). Dat is ruim 4 procent van alle leden. Van hen zijn 8.097 leden uitsluitend actief in de medezeggenschap, zoals de or. Dit betekent dat 7.264 leden in het afgelopen jaar een vrijwilligersfunctie bij, namens of in Abvakabo FNV hebben vervuld.

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 vakbondsfuncties op het werk en met or-werk. Samen vervullen zij maar liefst 21.159 vrijwilligersfuncties, inclusief or-werk.

Het totaal aantal vakbondsvrijwilligers daalt licht ten opzichte van 2009, met 580 leden. Deze daling is overwegend toe te schrijven aan het vertrek van mannen. Van alle actieve leden is 40 procent vrouw. Dit percentage is al enige tijd stijgend, maar nog steeds minder dan het aandeel vrouwen onder alle leden, 54 procent.

Het aandeel vrouwen is het laagst in afdelingsbesturen en onder leden actief op de werkplek (bedrijfsledengroepen, vakbondsconsulenten en arbeidsvoorwaardenadviseurs). Uitzondering hierop vormt de groep van ruim 300 contactpersonen in de sectoren Welzijn en Zorg, waarin het aandeel vrouwen bijna 50 procent bedraagt.

Nieuwkomers en stoppers

In 2010 zijn 3.355 vrijwilligers gestopt met een vrijwilligersfunctie bij Abvakabo FNV. Van hen zijn 1.821 leden definitief gestopt met vrijwilligerswerk, dat is 12 procent van de totale groep. Van hen is 47 procent man, 45 procent 55 jaar of ouder en 68 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 1.460 personen. Van hen is 58 procent vrouw. Het overgrote deel van hen start in een MZ-functie (88 procent). Nieuwkomers zijn aanzienlijk jonger: 18 procent is niet ouder dan 35 jaar.

Opvallend is ook dat ruim een derde (36 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 vakbondsondersteuning in die nieuwe rol.

|

Vergrijzing

De gemiddelde leeftijd van de vakbondsvrijwilligers bedraagt in 2010 52 jaar, hetzelfde als in 2009 en gelijk aan die van alle leden. Vrouwelijke kaderleden zijn gemiddeld iets jonger dan mannen. De middelbare leeftijdsgroep (46-65) is oververtegenwoordigd, vergeleken met alle leden. De vergrijzing in het vrijwilligersbestand is daardoor nog wat sterker dan in het gehele ledenbestand. (zie bijlage V).

Het merendeel van de vakbondsvrijwilligers onder de 36 jaar is actief in de medezeggenschap: 82 procent. Deze jongste groep behoort voornamelijk tot de sectoren Welzijn, Zorg en Lagere Overheden. Van de verschillende categorieën vakbondsvrijwilligers zijn de contactpersonen op het werk en de MZ-leden de jongste en de kaderleden in de vereniging (afdelingen, sectoren en bondsraad) de oudste.

Loopbaanadvies

Onder de naam 'FNV loopbaanadvies' biedt Abvakabo FNV, samen met FNV Bondgenoten, aan leden loopbaansprekuren, trainingen en workshops aan. Er zijn in deze dienstverlening 125 loopbaanconsulenten (63 van Abvakabo FNV) en 63 loopbaantrainers (34 van Abvakabo FNV) actief.

In 2010 hebben 665 vakbondsleden gebruik gemaakt van het spreekuur, dat op twaalf plekken in het land wordt gehouden. In de regio Noord West is het spreekuur het meest bezocht. Van het totaal aantal bezoekers is 42 procent lid van Abvakabo FNV. De meeste bezoekers van Abvakabo FNV kwamen uit de sector Zorg (36 procent). Van de spreekuurbezoekers is 56 procent vrouw, 56 procent jonger dan 45 jaar en 50 procent hoger opgeleid (HBO of hoger). Deze bezoekers zijn tevreden over de geboden kwaliteit: het gemiddelde waarderingcijfer is 7,9.

In 2010 hebben 328 leden (waarvan 41 procent lid van Abvakabo FNV) gebruik gemaakt van één van de vijf ééndaagse workshops. Daarnaast hebben diverse leden en niet-leden kennis gemaakt met deze dienstverlening door voorlichtingssessies en korte loopbaanworkshops op maat voor sectoren of bij landelijke en regionale activiteiten.

Par. 2

Overzicht van de belangrijkste besprekingspunten tijdens de bondsraad

15 januari

Het enige inhoudelijke punt is de AOW: bij een belangrijk deel van de bondsraadsleden is twijfel ontstaan over de inbreng van het standpunt van de bondsraad dat de oorspronkelijke inzet overeind moet worden gehouden en dat alles in het werk moet worden gesteld om de AOW-leeftijd op 65 jaar te houden. Een aantal afdelingen dienen een motie in die het bestuur opdraagt om zowel als Abvakabo FNV als naar andere bonden en de vakcentrale alles in het werk te stellen om maximaal verzet te organiseren tegen het kabinetsplan. Voorgesteld wordt om via alle bondsorganen acties, werkonderbrekingen en stakingen te organiseren, uitmondend in een landelijke demonstratie voorafgaande aan de behandeling in de Tweede Kamer. De motie wordt aangenomen.

8 april

Besloten wordt om op de bondsraad van 27 april de gevolgde procedure door het bondsbestuur ten aanzien van de kandidaatstelling voor het DB te behandelen. Hoofdonderwerp is de FNV-inzet voor de Tweede Kamer-verkiezingen van 9 juni. Via een motie wordt het bondsbestuur opgedragen om op zeer korte termijn met een aanvalsplan te komen teneinde het hoofd te bieden aan verslechtering van arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid door politieke plannen.

27 april

Onder leiding van een externe voorzitter wordt een debat gevoerd over de wijze waarop de voordracht van DB-kandidaten, zoals verwoord in de brief van het bondsbestuur van 30 maart, tot stand is gekomen. Er is twijfel over de objectiviteit van het zittend DB ten aanzien van de kandidaten die met een alternatief programma zijn gekomen. Een motie wordt aangenomen. Deze draagt het bondsbestuur op om aan onder meer de congresdeelnemers mee te delen dat de kwalificaties over die kandidaten in de brief van 30 maart als niet geschreven dienen te worden beschouwd. Het bondsbestuur besluit de motie niet uit te voeren. FNV-inzet verkiezingen: als gevolg van de motie van 8 april is een plan van aanpak gemaakt, samen met een activiteitenoverzicht. Een onderdeel van het plan van aanpak is het opstellen van een manifest ten bate van de publieke zaak, dat breed gedragen zal worden.

5 juni

Het enige onderwerp is het onderhandelaarsakkoord over de AOW en pensioenen dat is gesloten in de Stichting van de Arbeid tussen de vakbonden en werkgeversorganisaties. Het plan is om de FNV-leden

per referendum over het akkoord te laten stemmen. Zowel wat betreft de procedure, als wat betreft de inhoud worden kanttekeningen geplaatst. Een suggestieve vraagstelling – zoals bij een eerder FNV-referendum – moet worden voorkomen.

13 juli

De uitkomst van het referendum, instemming met het onderhandelaarsakkoord over de AOW en pensioenen, wordt besproken. Vier moties worden ingediend. Die over reglementering van ledenpeilingen neemt het bondsbestuur over omdat deze aan de orde komt in het kader van de wijziging van de statuten. Dit geldt ook voor de motie over maximale inzet voor de implementatie van een levensfasebewust personeelsbeleid; dit komt terug in het werkplan van het bondsbestuur. Twee andere moties krijgen geen meerderheid.

9 september

Besproken wordt de concept FNV-nota 'Een betere arbeidsmarkt door meer zekerheid'. Op een aantal inhoudelijke punten verdient de nota aanscherping of verduidelijking. Die punten worden ingebracht bij de bespreking van de nota in de FNV-Federatieraad in november, waar de nota wordt vastgesteld. De voorzitter constateert dat de bondsraad er vertrouwen in heeft dat de nota helpt om de sociale zekerheid veilig te stellen en de FNV-ambities te realiseren. Tweede punt van bespreking is de actuele sociaal-economische situatie en de campagne voor een sterke publieke sector. Er is veel zorg over onder meer de mogelijke afbraak van de verzorgingstaat, de pensioenen en de sociale werkvoorziening. De oproep om op 29 september massaal aanwezig te zijn op het Plein, krijgt brede steun.

28 september

De bondsraad adviseert over het concept werkplan van het bondsbestuur. Een greep uit de adviezen. Vorm: meer structureren, meer concretiseren, doelen, middelen, verantwoordelijkheden en tijdpad omschrijven, koppelen aan Missie, Visie en Strategie. Inhoud: betere samenwerking van werkorganisatie met de vereniging is prima, maar hoe? Dit geldt ook voor inzetten op werkvloer (bedrijfsledengroepen); uitgaan van onze kerndoelstellingen; afbouw van inhuur externen, meer aandacht voor AOW/pensioenen, senioren, positie van de regio's, internationale solidariteit, andere vergaderstructuur en werving nieuwe leden. De afdeling Flevoland ontvangt de diversiteitsprijs voor afdelingen wegens haar inzet om de betrokkenheid van vrouwen te vergroten. De sector Rijk ontvangt de prijs voor sectoren omdat bij de samenstelling van de 'topkadergroep' uitdrukkelijk plaatsen zijn gereserveerd voor jongeren, vrou-

wen en bi-culturelen, en de oprichting van een adviescommissie multicultureel Rijk.

De bondsraad pleit voor uitstel van het statutencongres tot het najaar van 2011. De bondsraad stemt in met de voorgelegde beslispunten ten aanzien van de financiële adviescommissie (FAC). Na aanleiding van de halfjaarsrapportage spreekt de bondsraad zorg uit over diverse overschrijdingen van begrotingsposten.

11 november

Deze bondsraad staat in het teken van de arbeidsvoorwaardennota 2011. De bondsraad plaatst een groot aantal inhoudelijke kanttekeningen bij de nota. Na bespreking en toelichting stemt de bondsraad in met de nota en de daarbij horende arbeidsvoorwaardenruimte van 3 procent met een looneis van 2 procent en 1 procent voor afspraken over 'goed werk'. Het arbeidsvoorwaardenbeleid is daarna in de Federatieraad van de FNV vastgesteld. Daarnaast staat de bondsraad stil bij de 'Analyse van het politieke landschap en de situatie op de arbeidsmarkt en positiebepaling van de FNV' en de campagne voor de publieke sector 'Samen sterk voor publiek werk', waaronder de voorbereiding van de actiedag van 17 februari 2011.

30 november

Reglementair staat tijdens deze laatste bondsraad van het jaar de begroting voor het nieuwe jaar centraal. Tevens wordt de rapportage over het derde kwartaal van 2010 behandeld. De begrotingsoverschrijdingen zijn voornamelijk het gevolg van externe inhuur en gestegen vergaderkosten. Meevallers zijn achterblijvende afschrijvingskosten en minder uitgaven aan trainingen. Het bestuur legt een niet sluitende begroting voor en kondigt aan met een meerjarenbegroting 2012/2014 te komen. De FAC verzoekt aan de bondsraad om haar budgetrecht te regelen vóór het statutencongres van december 2011. De FAC adviseert de bondsraad de begroting slechts goed te keuren als aan twee voorwaarden is voldaan. Een stelpost 'in 2011 te realiseren ombuigingen' zou in de begroting moeten worden opgenomen. Daarnaast zouden de voorgestelde bestemmingsreserves een betere onderbouwing moeten krijgen. Na discussie en enige aanpassing van het oorspronkelijke voorstel, stemt het bondsbestuur in met het advies van de FAC. Een ander agendapunt is de Inkomensnota van de FNV 2011. De bondsraad komt met veel suggesties voor aanpassing, dan wel verbetering van de nota. Het bondsbestuur brengt deze in bij de vaststelling van de nota in de Federatieraad van 6 december.

|

Par. 3 Marketing en communicatie

Algemeen

2010 is een roerig jaar voor Abvakabo FNV en dat is terug te zien in de manier waarop en het aantal keer waarmee de vakbond de media behaalt. Ten opzichte van 2009 is de bond bijna twee keer zoveel in het nieuws geweest, namelijk 6337 keer ten opzichte van 3381 keer in 2009. Het bondscongres vindt plaats, waarvan vooral de verkiezingen van het bestuur door journalisten op de voet gevolgd worden. Bij diverse cao-onderhandelingen komen we in conflict met de werkgever, wat in sommige gevallen ook tot acties heeft geleid. De stakende vuilnismannen bij de lagere overheden en de stakende postbodes van TNT hebben bij elkaar vier maanden lang dagelijks het landelijke nieuws gehaald. Ook kleinere ludieke acties bij VVT en universiteiten haalden met pieken de landelijke en regionale media.

Pro-actief haalt Abvakabo FNV veel media door de nieuw opgezette zorgbarometer, die elk kwartaal een

Abvakabo FNV in de media 2010 verdeeld in types media

	Radio	tv	print	Online	TOTAAL
AMBTELIJKE SECTOR	51	17	900	1432	2400
- Rijk	13	3	211	386	613
- Lagere Overheden	32	11	642	927	1612
- Onderwijs & onderzoek	6	3	47	119	175
OPENBARE MARKT	20	10	623	1207	1860
- Nutsbedrijven	1	0	13	12	26
- Telecom	0	0	14	37	51
- TNT/ Postmarkt	19	10	561	1075	1665
- WSW	0	0	20	39	59
- WIVOS	0	0	15	44	59
ZORG & WELZIJN	30	6	369	736	1141
Zorg	22	3	305	625	953
Welzijn	8	3	64	111	186
Corporate	2	1	65	64	132
Rechtszaken	0	0	1	6	7
Agressie & geweld	0	0	11	4	15
AOW/ pensioenen	6	1	129	187	323
Bezuinigingen	20	5	61	121	216
Waardevol werk award	2	0	8	12	22
Overig	0	0	145	85	230
TOTAAL	121	46	2212	3854	6337

Redactie

De unit redactie verzorgde in 2010 de tijdschriften Platform A en Kader, die beiden zes keer verschenen. Daarnaast is de redactie ook ingezet voor andere periodieken (Gaan voor Groei-krant, bondscongreskranten, AOW/pensioenkrant, Platform plus, jaarverslag

onderzoek houdt onder 2200 medewerkers in de zorg. Daarnaast is er een imago-onderzoek onder ambtenaren. Diverse kleinere onderzoeken in samenwerking met het ledenblad en polls/enquêtes op de website of vanuit CBB/expertgroep leiden tot kleine pieken. Er zijn in samenwerking met de Expertgroep en CBB opinies en standpunten van de bond onder de landelijke media naar buiten gebracht in de vorm van ingestuurde stukken en interviews.

Redactie

De unit redactie verzorgde in 2010 de tijdschriften Platform A en Kader, die beiden zes keer verschenen. Daarnaast is de redactie ook ingezet voor andere periodieken (Gaan voor Groei-krant, bondscongreskranten, AOW/pensioenkrant, Platform plus, jaarverslag 2009, Personeelsblad Ab, arbeidsvoorwaardenbeleid 2011 en optimaliseren bondsbrochures).

Werving en projecten

Werving en projecten

Sector	Instroom	Uitstroom	Bruto winst*
Lagere Overheden	3.396	2.122	1.274
Nutsbedrijven	524	363	161
Openbare Markten	1.500	955	545
Openbare Markten ov	1.516	300	1.216
Onderwijs & Onderzoek	1.666	1.192	474
Rijk	1.739	754	985
Senioren	172	3.235	-3.063
SW	1.022	683	339
Telecom	172	344	-172
TNT	1.424	783	641
Uitkeringsgerechtigden	242	1.461	-1.219
Welzijn	3.874	1.936	1.938
Zorg	9.714	5.614	4.100
Totaal	26.961	19.742	7.214

* Bruto winst: verschil tussen instroom en uitstroom

Werving algemeen

In 2010 zijn 26.961 nieuwe leden ingestroomd. Men meldt zich vooral aan via de website van Abvakabo FNV: 48,8 procent van de nieuwe leden. Andere kanalen die leden vaak gebruiken zijn de telefoon via de Klantenservice en de post via de wervingskaart.

Mensen die interesse hebben getoond voor het lidmaatschap van Abvakabo FNV worden nagebeeld. Deze zogenaamde informatiezoekers kunnen via onder meer internet een informatiepakket aanvragen. Een telemarketingbureau belt deze informatiezoekers na. In september is Klantenservice met een proef gestart om zelf na te bellen (zie hoofdstuk II IBB).

Ledenwerfacties

Er zijn bestanden opgekocht om werknemers in de publieke sector te benaderen via telemarketing. Dit heeft geleid tot bijna 1000 nieuwe leden. Medio 2010 is de strategie van telemarketing gewijzigd. Tijdens de gesprekken is specifiek ingegaan op de moeizaam lopende cao-onderhandelingen in bijvoorbeeld de VVT. Daarnaast is het tijdschriftenaanbod vervangen door een prijsinstrument (zes maanden € 25). Telemarketing is hierdoor vooral in het tweede halfjaar wederom succesvol gebleken.

Dankzij diverse lid-werft-lid-activiteiten zijn in 2010 in totaal 944 nieuwe leden geworven. In 2010 is er een lid-werft-lid bon in Platform A opgenomen. Het resultaat hiervan is dat 70 procent van de nieuwe 'leden werven leden'-leden via deze bon is aangemeld.

De campagne 'Power To...' is in de eerste plaats een imago-campagne. De campagne zorgt ook voor de aanmelding van nieuwe leden. Op zijn minst 906; dat is 3,4 procent van de totale instroom van de bond. De totale ledeninstroom via deze campagne voor heel FNV is 3.134 leden in 2010.

Behoud algemeen

In 2010 zijn in totaal 19.742 leden uitgestroomd. Dit is een uitstroombestand van 5,5 procent van het totaal aantal leden. In vergelijking met 2009 (6 procent) is het uitstroombestand 0,5 procent lager. Belangrijkste drie redenen die leden aangeven bij hun opzegging zijn de contributiehoogte, geen gebruik (meer) maken van onze dienstverlening en gestopt met werken.

Winback-activiteiten

In 2010 zijn ex-leden van Abvakabo FNV telefonisch benaderd door een telemarketingbureau voor een hernieuwd lidmaatschap. Vaak ook in combinatie met collectieve acties, zoals een cao-traject. Het resultaat hiervoor valt wat tegen. De belangrijkste oorzaak

hiervan is vooral het Bel-me-niet register, waardoor veel ex-leden telefonisch niet benaderd kunnen worden. Andere mogelijkheden om ex-leden te benaderen, worden in 2011 bekeken.

Opzegbeleid

Leden die hun lidmaatschap opzeggen, worden actief benaderd om te zorgen dat ze hun beslissing ongedaan maken. Hiervoor is een brievencyclus en een verbeterd proces in 2009 geïmplementeerd, waarbij op basis van de opzegreden een specifieke boodschap is gekoppeld. In 2010 zijn de eerste resultaten zichtbaar. Resultaat: 571 leden hebben besloten om hun lidmaatschap toch niet op te zeggen. Er zijn 14.667 leden die hebben opgezegd met een beïnvloedbare opzegreden. Dit is een terugkompercentage van 3,9 procent. Verdere doorontwikkeling van het opzegbeleid is nodig om de resultaten te verbeteren.

FNV/Menzis-campagne

FNV-breed is een collectief contract afgesloten met Menzis. De leden van FNV maken gebruik van een speciaal aanbod met kortingen op de ziektekostenverzekering. In 2010 heeft de FNV-brede FNV/Menzis-campagne gelopen met speciale aanbiedingen. Doelstelling is om bestaande leden een ziektekostenverzekering aan te bieden en om nieuwe leden voor Abvakabo FNV te werven. Resultaat: Bijna 25.000 leden hebben nu een ziektekostenverzekering bij FNV/Menzis afgesloten. Via de campagne hebben zich 262 nieuwe leden aangemeld.

Seniorenbeleid en werkende 55-plussers

Senioren zijn en blijven een belangrijke doelgroep voor Abvakabo FNV vanwege hun grote loyaliteit en meestal lange lidmaatschapsduur. In het kader van een behoudstrategie zijn voor senioren twee belangrijke doelgroepen aangewezen, namelijk de doelgroep niet-werkende senioren om te behouden voor de sector senioren en de doelgroep werkende 55-plussers om te behouden voor de bond en door te laten stromen naar de sector senioren, als ze stoppen met werken.

Bijzondere projecten

Internet

[In 2010 hebben 1.160.964 unieke bezoekers \(2009: 1.186.134\) in totaal 1.655.027 \(2009: 1.993.106\) bezoeken aan de website afgelegd. Voor een pas opgeleverde website zijn dit fraaie bezoekersaantallen die](#)

Websitebezoeken www.abvakabofnv.nl in 2010

	Q1	Q2
Unieke bezoekers	377.605	253.5
Bezoeken	235.195	400.9

een groei terug laten zien in het kwalitatief gebruik van onze site. 50 Procent van de bezoekers is nieuw; deze mensen komen de website vooral binnen via de zoekmachine van Google. 50,3 procent van alle bezoekers is terugkerend, een teken van blijvende belangstelling.

Lancering nieuwe website

De website is een van de belangrijkste communicatiekanalen richting leden en potentiële leden. Zij verwachten dat de website laat zien hoe de bond anno 2011 werkt, opgezet is en in contact treedt. De strategie is in 2008 vastgesteld; in 2009 zijn het functioneel en technisch ontwerp opgeleverd en is de bouw van een nieuwe website gestart. Medio 2010 is de website live gegaan met een andere 'look&feel'

De mogelijkheid om lid te worden is in alle gevallen leidend.

In 2010 is een begin gemaakt om cao-, sector- en themapagina's uit te breiden en overzichtelijker te maken. De mogelijkheden om leden te betrekken bij stemmingen, enquêtes en polls zijn verder verkend en uitgediept, net als de mogelijkheden om mensen via de site deel te laten nemen en te mobiliseren (TNT-stakingen). In 2010 zijn voorbereidingen getroffen om onze website een portalwerking mee te geven.



Bijzondere projecten

•

Internet

In 2010 hebben 1.160.964 unieke bezoekers (2009: 1.186.134) in totaal 1.655.027 (2009: 1.993.106) bezoeken aan de website afgelegd. Voor een pas opgeleverde website zijn dit fraaie bezoekersaantallen die een groei terug laten zien in het kwalitatief gebruik van onze site. 50 Procent van de bezoekers is nieuw; deze mensen komen de website vooral binnen via de zoekmachine van Google. 50,3 procent van alle bezoekers is terugkerend, een teken van blijvende belangstelling.

Lancering nieuwe website

De website is een van de belangrijkste communicatiekanalen richting leden en potentiële leden. Zij verwachten dat de website laat zien hoe de bond anno 2011 werkt, opgezet is en in contact treedt. De strategie is in 2008 vastgesteld; in 2009 zijn het functioneel en technisch ontwerp opgeleverd en is de bouw van een nieuwe website gestart. Medio 2010 is de website live gegaan met een andere 'look&feel'

•

De mogelijkheid om lid te worden is in alle gevallen leidend.

- In 2010 is een begin gemaakt om cao-, sector- en themapagina's uit te breiden en overzichtelijker te maken. De mogelijkheden om leden te betrekken bij stemmingen, enquêtes en polls zijn verder verkend en uitgediept, net als de mogelijkheden om mensen via de site deel te laten nemen en te mobiliseren (TNT-stakingen). In 2010 zijn voorbereidingen getroffen om onze website een portalwerking mee te geven.

Par. 4

Ontwikkelingen interne organisatie

Programma 'Van werk naar werk'

In 2010 is het succes van het programma 'Van werk naar werk' gebleken. Nog een aantal boventallige medewerkers maakt gebruik van dit programma maar zeker is dat in 2011 iedereen zal uitstromen. De tools van het programma 'Van werk naar werk' hebben ook in 2010 hun waarde laten zien.

Opleidingen

Ook in 2010 is er actief opgeleid binnen Abvakabo FNV. Zowel individueel als collectief zijn er veel opleidingen gevolgd. Naast opleidingen ter ontwikkeling van vakinhoudelijke expertise zijn er ook veel aanvragen voor persoonlijke ontwikkeling geweest.

Management team en directeur

In 2010 zijn veel wisselingen geweest in het management team van Abvakabo FNV. Niet alle functies zijn permanent bezet geweest. Medio 2010 is een directeur in dienst gekomen, waar wij voor het einde van het jaar ook weer afscheid van hebben genomen. De functie werd waargenomen door een MT-lid. De functie van manager HR is eerst door een extern ingehuurd kracht in de laatste paar maanden van het jaar waargenomen door een interne medewerker.

Ontwikkelingen afdelingen

Facilitair

Begin 2010 is de Facilitaire Dienst druk bezig geweest met de uitvoering van het reorganisatieplan 'Hink Stap Sprong'. Alle functies zijn opnieuw bekeken en daar waar nodig aangepast. Ook de namen van de afdelingen zijn veranderd. In 2011 zal met de vervolgstappen van het reorganisatieplan aan de slag gegaan worden.

Exploratie en Organising Omdat in het werkplan van het bondsbestuur is opgenomen dat Organising als belangrijke werkwijze in gezet wordt, en als zelfstandig programma verder gaat, is het segment exploratie dusdanig klein geworden dat er besloten is de werkzaamheden in de organisatie onder te brengen.

Programma Groei

December 2010 is het Programma Groei afgerond. Alle werkzaamheden, projecten en kennis zijn, daar waar van toepassing, in de organisatie geborgd.

Externen

Een deel van de externe inhuur is noodzakelijk omdat het om specifieke kennis gaat bijvoorbeeld bij ICT, specifiek voor het nieuwe ledensysteem en voor diverse organisatie brede systemen. Deze inhuur is tijdelijk en bij de opzet wordt rekening gehouden met het overdragen van kennis en kunde aan de staande organisatie. Daarnaast is vooral in de tweede helft van het jaar geprobeerd, naast de reeds lopende contracten de externe inhuur te beperken tot 'piek en ziek'

Cao Abvakabo FNV

Het cao-traject is in de lente van 2010 gestart. Intensieve overleggen en het inrichten van studiegroepen om deze cao vorm te geven, hebben helaas nog niet geleid tot een definitief akkoord. In december 2010 is er een principeakkoord en naar verwachting zal in 2011 de definitieve cao afgesloten worden voor 2010-2012.

Stages

In 2010 hebben twaalf studenten stage gelopen bij Abvakabo FNV. Deze stages zijn op diverse afdelingen gelopen.

Arbodienst

De samenwerking met Ardyn/Meatis heeft in 2010 verder vorm gekregen. Regelmatig zijn er overleggen om de dienstverlening verder te verbeteren.

Kengetallen

- Het aantal medewerkers in dienst is op 31-12-2010: 460, van wie 299 vrouwen van wie 75 jonger dan 35 jaar, en 161 mannen van wie 30 jonger dan 35 jaar. De gemiddelde leeftijd is 43,51 jaar.
- In 2010 zijn er 77 medewerkers ingestroomd en 57 medewerkers uitgestroomd.
- Op 31 december 2010 zijn er 30 vacatures vacant. Een aantal van deze vacatures zijn doorlopend. Dit wil zeggen dat we onophoudelijk op zoek zijn naar medewerkers.

Bijlage I

Overzicht leden bondsbestuur, directie en ondernemingsraad

Het aantal leden van het bondsbestuur is door het bondscongres 2010 op vijftien vastgesteld, van wie vier gezamenlijk het dagelijks bestuur vormen.

1. Bondsbestuur

De samenstelling van het bondsbestuur was in 2010 als volgt:

Dagelijks bestuur

- Edith Snoey, bondsvoorzitter
- Xander den Uyl, bondssecretaris en bondspenningmeester tot 20 mei
- Ruud Kuin, bondssecretaris vanaf 20 mei
- Meindert van den Berg, bondspenningmeester vanaf 20 mei
- Jenneke van Pijpen, vice-voorzitter tot 20 mei
- Corrie van Brenk, vice-voorzitter vanaf 20 mei

Overige leden van het bondsbestuur

- Lot van Baaren (vanaf 20 mei)
- Heleen van Balen-Hoekstra (tot 20 mei)
- Dresia Ben Jeddi (vanaf 20 mei)
- Karien Dijk
- Ger Geldhof (vanaf 20 mei)
- Janny Hoeflak (tot 20 mei)
- Mieke Janssen-Drent (tot 20 mei)
- Arie Janson (tot 20 mei)
- Joop Klaverdijk (tot 20 mei)
- Ton de Maat
- Gerben Maurix (vanaf 20 mei)
- Rob van der Post (tot 20 mei)
- André Rohlfs (tot 20 mei)
- Ellen Smits (tot 20 mei)
- Mirjam Smulders
- Solomon Tesfaye (tot 20 mei)
- Jo Vaessen
- Lieuwe de Vries (vanaf 20 mei)
- Myrna Wijngaarden (tot 20 mei)
- Patricia Wijnker (vanaf 20 mei)
- Orhan Yildirim (vanaf 20 mei)

Het bondsbestuur is in 2010 veertien maal in vergadering bijeen gekomen. Daarnaast hebben er drie tweedaagse conferenties plaats gevonden.

2. Directie

Directeur tot 1 juni was Henk Dekkers, van 1 juni tot 1 november Cees van Harten en vanaf 1 november Rie Schenkelaars (waarnemend).

Het managementteam bestaat uit de segmentmanagers Exploratie, CBB, IBB en Diensten, en de managers HR en Controlling. De directeur voert namens de werkgever het overleg met de ondernemingsraad.

3. Ondernemingsraad

De ondernemingsraad van Abvakabo FNV kende in 2010 de volgende samenstelling;

- Mieke Brouwer, regio Oost (tot 3 november)
- Karel de Buijzer, bestuurder (vanaf 3 november)
- Mathilde Dekker, hoofdkantoor
- Bert de Haas, bestuurder (voorzitter)
- Miranda Hulsen, regio Zuid Oost (vanaf 3 november)
- Petra Koldys, hoofdkantoor (vice-voorzitter)
- Nicoline Keller, hoofdkantoor
- Ageeth Klaver, regio Midden Nederland (tot 3 november)
- Marco Ouwehand, bestuurder
- Willy Pronk, hoofdkantoor
- Aartie Ramdas, hoofdkantoor (vanaf 3 november)
- George de Roos, hoofdkantoor
- Ankie Tukker, regio Midden Nederland (tot 3 november)
- Jack de Vlieger, bestuurder

Bijlage II

Aansluitingen

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

Abvakabo FNV is aangesloten bij de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). Bondsvoorzitter Edith 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 2010 ongeveer 1.400.000 leden.

Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP FNV)

Bij de ACOP zijn vijf bonden aangesloten, waaronder Abvakabo FNV. Vertegenwoordigers van Abvakabo FNV in het ACOP FNV-bestuur:

- Xander den Uyl, voorzitter (tot 8 juni)
- Ruud Kuin, voorzitter (vanaf 8 juni)
- Marieke van den Berg, secretaris (tot 12 oktober)
- Marco Ouwehand, secretaris (vanaf 12 oktober)
- Jan Willem Dieten
- Marta Rotgers

Public Services International (PSI)

Edith Snoey is plaatsvervangend bestuurslid van PSI op de zogenoemde Beneluxzetel.

European Federation of Public Service Unions (EPSU)

- Edith Snoey is lid van het Executive Committee van EPSU.
- Bestuurder Elise Merlijn is lid van het Standing Committee Health
- Bestuurder Jan Willem Dieten is lid van het Standing Committee National administration
- Bestuurder Marco Ouwehand is plv. lid van het Standing Committee National administration
- Bestuurder Oskar van Rijswijk is lid van het Standing Committee Utilities
- Bestuurder Ruud Cornelisse is plv. lid van het Standing Committee Utilities
- Bestuurders Jan Boersma en Frans Carbo zijn lid van het Standing Committee Local government

Union Network International (UNI)

- Bestuurder Susan Eijgermans is lid van het Social Dialogue Comité Telecom
- Bestuurder Peter Wiechmann is lid van het Social Dialogue Comité Union Postal

Bijlage III

Ledenontwikkeling

Het ledental sinds 1 oktober 1981

datum	ledental	inschrijvingen	uitschrijvingen	winst/verlies	
				aantallen	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	2,83%
01-okt-96	323.828	24.795	18.962	5.833	1,80%
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	-0,28%
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	26.961	19.742	7.219	2,05%
01-jan-11	358.852				

*inclusief 20335 Novon leden

In de verslagperiode steeg het ledental van 351.633 per 1 januari 2010 naar 358.852 per 1 januari 2011.

Het ledental steeg met 7.219 leden.

Het aantal inschrijvingen over de periode januari t/m december 2010: 26.961.

Het aantal uitschrijvingen over de periode januari t/m december 2010: 19.742.

Maandelijks overzicht ledentallen periode 1 januari 2010 tot 1 januari 2011

maand	ledental	inschrijvingen	uitschrijvingen
1 januari	351.633	2.078	-2.233
1 februari	351.478	2.252	-1.670
1 maart	352.060	2.354	-1.518
1 april	352.896	1.633	-1.389
1 mei	353.140	1.693	-1.934
1 juni	352.899	1.745	-1.311
1 juli	353.333	1.159	-1.266
1 augustus	353.226	1.619	-1.450
1 september	353.395	2.986	-1.338
1 oktober	355.043	3.021	-1.551
1 november	356.513	3.483	-1.982
1 december	358.014	2.938	-2.100
1 januari '11	358.852		
Totaal		26.961	-19.742

Overzicht kaderleden per sector

	2011	2010	Jongeren	Migranten	Vrouwen
Rijk	1.278	1.331	31	20	295
Onderwijs en Onderzoek	892	915	26	14	345
Lagere Overheden	3.789	4.091	109	43	934
Openbare Marksector	860	870	34	16	313
Nutsbedrijven	531	591	21	6	51
Sociale Werkvoorziening en WIW	775	786	20	11	141
TNT	448	480	12	6	60
Telecom	135	146	90	0	41
Zorg	3.631	3.728	252	27	2.476
Welzijn	1.871	1.899	260	50	1.278
Uitkeringsgerechtigden	227	236	3	90	110
Senioren	924	868	0	10	166
stand jan 2011	15.361		858	293	6.210
stand jan 2010		15.941	132	219	6.286
Percentage kader/ledental	4,410				
Percentage doelgroepen/kaderleden		5,586	5,586	1,907	40,427

Aantal kaderleden naar sector vanaf 2005

Sector	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Rijk	1.624	1.445	1.420	1.362	1.352	1.331
Onderwijs en Onderzoek	948	918	924	912	894	915
Lagere Overheden	5.076	4.737	4.641	4.245	4.197	4.091
Openbare Marksector	937	845	777	883	883	870
Nutsbedrijven	699	631	589	591	585	591
Sociale Werkvoorziening en WIW	937	873	819	815	816	786
TNT	680	629	547	540	508	480
Telecom	165	149	134	118	167	146
Zorg	4.133	3.959	3.926	3.914	3.804	3.728
Welzijn	2.087	1.929	1.957	1.963	1.873	1.899
Uitkeringsgerechtigden	341	327	326	309	279	236
Senioren	665	705	789	807	853	868
	18.292	17.147	16.849	16.459	16.211	15.941

Overzicht ledental per afdeling

Afdelingen	01-jan-11	01-jan-10	Vershil
ACHTERHOEK	5.004	4.764	240
ALKMAAR	8.807	8.506	301
ALMELO	3.826	3.353	473
AMSTEL-KENNEMERLAND	13.052	12.738	314
AMSTERDAM	31.355	31.506	-151
ARNHEM	14.855	14.867	-12
BARONIE VAN BREDA	5.288	5.302	-14
DELFT	4.973	4.782	191
DEVENTER	3.354	3.240	114
DORDRECHT/ZH-ZUID	5.736	5.507	229
FLEVOLAND	5.896	5.532	364
FRIESLAND NOORD	8.740	8.686	54
GOOI VECHTSTREEK	3.846	3.637	209
GRONINGEN	14.931	14.885	46
HAAGSTEDEN	26.576	25.993	583
KOP VAN NOORD HOLLAND	3.864	3.823	41
MIDDEN BRABANT	5.666	5.302	364
MIDDEN HOLLAND	4.260	3.928	332
MIDDEN LIMBURG	3.190	3.209	-19
NOORD en MIDDEN DRENTE	6.813	7.002	-189
NIJMEGEN	7.889	7.661	228
NOORD GRONINGEN	2.873	2.695	178
NOORD LIMBURG	2.583	2.392	191
NOORD OOST BRABANT	8.093	7.838	255
OOST FRIESLAND	2.822	2.823	-1
OOST GRONINGEN	4.251	4.138	113
OOSTELIJK Z-LIMBURG	6.212	6.250	-38
OOSTERSCHELDE	2.696	2.533	163
RIJNSTREEK LEIDEN	7.541	7.276	265
RIVIERENLAND	3.966	3.853	113
ROTTERDAM/RIJNMOND	32.915	32.516	399
TWENTE	8.815	8.641	174
UTRECHT	17.458	17.256	202
UTRECHT OOST	9.509	9.396	113
VELUWE	6.409	6.638	-229
WALCHEREN	3.747	3.728	19
WEST BRABANT	4.116	3.803	313
WEST ZUID LIMBURG	7.606	7.579	27
ZAA NSTREEK/WATERLAND	5.773	5.653	120
ZEEUWS VLAANDEREN	2.142	2.116	26
ZUID FRIESLAND	5.540	5.262	278
ZUID OOST BRABANT	8.217	8.035	182
ZUID OOST DRENTE	3.585	3.385	200
ZUID WEST DRENTE	4.233	3.927	306
ZUTPHEN	3.236	3.011	225
ZWOLLE	6.593	6.666	-73
	358.852	351.633	7.219

Overzicht ledental per sector per groep

		01-jan-11	01-jan-10	migranten 01-jan-11	jongeren 01-jan-11	vrouwen 01-jan-11
1. RIJK	Totaal	22.120	21.811	200	1.807	7.828
	Financien	4.172	4.042	28	248	1.255
	Defensie	2.305	2.292	14	119	431
	Justitie	5.383	5.171	79	819	2.284
	Verkeer en Waterstaat	1.627	1.926	10	7	391
	Econ.Zaken, Landbouw en Innovatie (ELI)	1.675	1.151	12	129	625
	VWS	712	695	9	47	325
	Overige ministeries	3.773	3.394	32	293	1.634
	Zelfstandige Bestuursorganen	2.473	3.140	16	145	883
2. ONDERWIJS en ONDERZOEK	Totaal	23.656	23.484	307	1.944	13.084
	Onderzoek Instellingen	281	217	1	16	93
	Hoger Beroeps Onderwijs	2.179	2.133	22	104	1.209
	Primair/voortgezet onderwijs	3.345	3.262	54	318	1.997
	overige groepen onderwijs en onderzoek	11.700	11.773	141	815	5.582
	Wetenschappelijke en Research Instellingen	52	78	0	4	26
	WKO	84	95	0	4	45
	Universitair Medisch Centra	6.015	5.926	89	683	4.132
3. LAGERE OVERHEDEN	Totaal	51.330	52.095	558	3.527	18.931
	Provincies	3.531	3.468	29	200	1.288
	Polders en Waterschappen	2.563	2.563	14	143	562
	Gemeenten	45.236	46.064	515	3.184	17.081
4. SOCIALE WERKVOORZIENING EN WIW	Totaal	14.947	14.953	271	1.306	4.255
	Sociale Werkvoorziening	13.485	13.318	166	1.242	3.669
	WIW	1.377	1.589	104	53	558
	Bedrijfs cao's	85	46	1	11	28
5. NUTSBEDRIJVEN	Totaal	9.861	9.761	64	632	1.405
	Energie	5.957	5.819	36	432	899
	Productiebedrijven	780	950	5	31	35
	Waterleidingbedrijven	1.744	1.603	7	73	352
	Afvalverwerking	1.380	1.389	16	96	119

		01-jan-11	01-jan-10	migranten 01-jan-11	jongeren 01-jan-11	vrouwen 01-jan-11
6. TNT en TELECOM	Totaal	13.790	13.865	187	803	3.774
TNT		9.720	9.301	150	533	2.679
Telecom (KPN)		2.445	2.764	28	64	393
Postkantoren		342	439	2	2	143
Diversen		132	147	1	27	54
Kabel		502	500	4	89	123
SNT en KPN Contact		649	714	2	88	382
7.OPENBARE MARKTSEKTOR	Totaal	16.184	15.122	218	1.760	7.643
SVB		580	568	7	41	269
Recreatie		880	894	4	78	551
Openbare Bibliotheken		1.586	1.559	7	31	1.233
UWV		2.911	3.020	39	152	1.451
Vervoersbedrijf Amsterdam		1.659	1.638	53	145	295
GVU		335		8	34	55
RET		752	819	25	38	121
Soc Zekerheid		738	953	10	68	471
Overige OMS bedrijven		1.311	1.415	20	92	611
Diversen		5.432	4.233	45	1.081	2.586
8. ZORG	Totaal	104.068	101.013	1.156	14.988	84.806
Ziekenhuizen		18.224	18.147	253	2.303	13.983
Geestelijke Gezondheidszorg		12.859	12.489	130	1.591	8.397
Gehandicaptenzorg		18.150	17.545	86	3.717	13.833
VVT		48.514	48.216	624	1.579	43.738
Divers zorg instellingen		6.321	4.616	63	5.798	4.855
9. WELZIJN	Totaal	34.323	32.946	659	8.446	27.186
Welzijn		14.837	14.437	345	1.709	10.420
kinderdagverblijven+ BKN		12.080	11.555	206	5.321	11.696
Jeugdhulpverlening		6.529	6.130	104	1.299	4.534
Overige Dienstverlening		877	824	4	117	536
10. UITKERINGSGERECHTIGDEN	Totaal	14.882	14.727	261	671	9.067
Uitkeringsgerechtigden		14.882	14.727	261	671	9.067
11. SENIOREN	Totaal	53.691	51.856	373	0	13.993
senioren		53.691	51.856	373	0	13.993
	Totaal	358.852	351.633	4.254	35.884	191.972
Aantal vrouwen		191.972	185.381			
Aantal migranten		4.254	3.799			
Aantal jongeren*		35.884	8.145			

* jongeren t/m 35 jaar, voorgaande jaren t/m 27 jaar

Cao's over naar ander sectoren

		Oud	Nieuw
19 leden	De Scheg (Sport en Recreatiecentrum)	LO	Is cao Recreatie
15 leden	Amfors bedrijven Amersfoort	OMS/WIVOS	Is cao WSW
13 leden	St Bevordering Werkgele Midd.Langstraat	Welzijn	Is cao WSW
8 leden	TMI Detachering	OMS/WIVOS	Is cao volgers ziekenhuizen
23 leden	Zeeland Seaports	Provincies	Eigen cao

In 2010 zijn er collectief leden overgeschreven van FNV Bondgenoten

Ambulancezorg 387 leden

Overzicht gemiddelde leeftijd leden en kaderleden en lidmaatschapsduur

Gemiddelde leeftijd leden en kaderleden

	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Alle leden	48,30	48,60	49,40	50,00	50,54	51,02	51,44	51,78
man	51,80	52,10	52,80	53,50	54,04	54,64	55,14	55,51
vrouw	44,60	45,00	45,80	46,60	47,17	47,64	48,12	48,54
Alle kaderleden	48,30	48,30	50,10	50,70	50,44	51,09	51,66	52,08
man	50,00	50,10	51,80	52,30	52,12	52,78	53,26	53,91
vrouw	45,40	45,50	47,50	48,10	47,78	48,42	49,00	49,41

Leeftijdscategorie

	< 25	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	totaal	Gemid. leeftijd
Man	612	6.516	20.300	47.844	60.524	31.084	166.880	55,51
Vrouw	2.669	21.792	40.866	65.880	50.782	9.983	191.972	48,54
	3.281	28.308	61.166	113.724	111.306	41.067	358.852	51,78

Lidmaatschapsduur Rechten FNV

	0-1 jr	2-4 jr	5-9 jr	10-19 jr	20-29 jr	30 jr en +	totaal	Gemid. lidm
Man	7.941	13.125	18.865	37.001	33.494	56.454	166.880	23,13
Vrouw	17.030	32.468	38.191	62.593	29.906	11.784	191.972	12,39
	24.971	45.593	57.056	99.594	63.400	68.238	358.852	17,32

Lidmaatschapsduur Abvakabo FNV

	0-1 jr	2-4 jr	5-9 jr	10-19 jr	20-29 jr	30 jr en +	totaal	Gemid. lidm
Man	9.391	15.477	22.066	43.429	30.593	45.924	166.880	20,26
Vrouw	18.370	34.607	40.066	61.517	27.307	10.105	191.972	11,70
	27.761	50.084	62.132	104.946	57.900	56.029	358.852	15,68

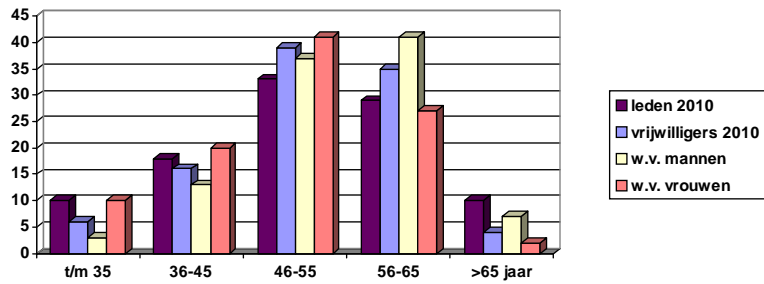
Niet werkend

UG	Senioren Vervroegd Pensioen	Senioren Ouderdompensioen	Totaal	Werkend	Percentage vh ledental
14.882	12.475	41.216	68.573	290.279	19,11%

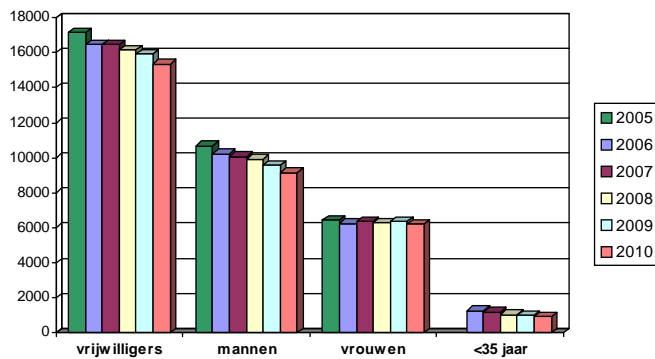
Bijlage IV

Overzicht samenstelling leden en kaderleden

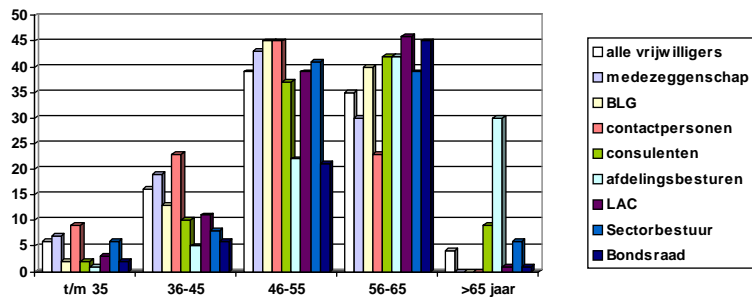
Leeftijdverdeling leden en kaderleden in % in 2010



Kaderleden 2005-2010



Leeftijdverdeling groepen kaderleden in % per 1-1-2010



Bijlage IV

Overzicht van gebruikte afkortingen

ABP:	Stichting Pensioenfonds ABP
ANBO:	Algemene, onafhankelijke emancipatie- en belangenorganisatie voor ouderen
AOW:	Algemene Ouderdomswet
AWBZ:	Algemene wet bijzondere ziektekosten
BAC:	Beleidsadviescommissie
BBL:	Beroepsbegeleidende leerweg
BLG:	Bedrijfsledengroep
BOL:	Beroepsopleidende leerweg
BVE:	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
Cao:	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBB:	Collectieve Belangenbehartiging
CMS:	Content managementsysteem
CRM:	Custom Relation Management (systematisch klantrelatiebeheer)
CWI:	Centrum voor werk en inkomen
DJI:	Dienst Justitiële Inrichtingen
DNB:	De Nederlandsche Bank
EPSU:	European Federation of Public Service Unions
EU:	Europese Unie
FAC:	Financiële adviescommissie
FNV:	Federatie Nederlandse Vakbeweging
GBIO:	Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden
GGZ:	Geestelijke Gezondheidszorg
GO:	Georganiseerd Overleg
HBO:	Hoger Beroepsonderwijs
IBB:	Individuele Belangenbehartiging
ILO:	Internationale Arbeidsorganisatie
KPI	Kritieke Prestatie Indicator
LGBT:	Lesbian, gay, bisexual, transgender
LO:	Lagere Overheden
M&C:	Marketing en Communicatie
MBO:	Middelbaar Beroepsonderwijs
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:	Telemarketingbureaus
UG:	Uitkeringsgerechtigden
UMC:	Universitair Medisch Centrum
UWV:	Uitvoering werknemersverzekeringen
V&V:	Verenigingszaken en Vrijwilligersmanagement
VBC:	Vakbondsconsulent
WA-jong:	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten
WAO:	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA:	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WIA:	Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen
W&MD:	Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening
WMO:	Wet maatschappelijke ondersteuning
WSW:	Wet sociale werkvoorziening
WW:	Werkloosheidswet
WWB:	Wet werk en bijstand
ZINA:	Zimbabwe Nurse Association