

VERENIGINGSPLAN FNV 2014 - 2017

FNV 2020: Krachtig Sociaal Solidair

Conceptversie 2

Maart 2014

DEZE PDF IS INTERACTIEF:

Door de clickable inhoudsopgave komt u direct op de pagina of artikel van uw keuze.

Via de 'home-button' keert u weer terug naar de inhoudsopgave.

U kunt natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van uw pdf reader.

De wijzigingen en/of aanvullingen ten op zichte van de eerste versie zijn groen gemarkeerd.

COLOFON

Deze publicatie is uitgegeven in opdracht van fnv pers.

Studio FNV, Maart 2014 (14085)

De FNV is de grootste vakorganisatie van Nederland. Wij komen op voor de leden die werken, willen werken of gewerkt hebben en maken ons elke dag sterk voor een rechtvaardige en solidaire verdeling van werk, welvaart, welzijn en macht. FNV In Beweging wil Gewoon Goed Werk en een goed inkomen voor iedereen.[1]

1 Missie FNV

INHOUDSOPGAVE

01 INLEIDING EN ACHTERGROND 6

02 DE KOERS VAN DE FNV 2020 - KRACHTIG SOCIAAL SOLIDAIR 7
- ONTWIKKELINGEN 7
- ONS ANTWOORD 8
- EEN KRACHTIGE VAKBEWEGING 9
- DRIE BELEIDSTERREINEN 10
- WAT WILLEN WE BEREIKEN? 11

03 MEERJARENBELEIDSPLAN 13
- PRIORITEITEN 13

04 KADER EN VERENIGINGSORGANEN 14
- VAKBONDSWERK 14
- 1. BEDRIJVEN, INSTELLINGEN EN SECTOREN 15
- 2. LOKAAL EN IN DE REGIO 17
  - 2a. Lokale netwerken 17
  - 2b. Regionaal vakbondswerk 19
  - 2c. Vakbondshuizen 19
- 3. INDIVIDUELE DIENSTVERLENING 20
- 4. VERENIGINGSDEMOCRATIE 20
- 5. INTERNATIONAAL VAKBONDSWERK 21
- 6. NETWERKEN - ANDERS DAN LOKAAL 22

05 FACILITEITEN EN VOORZIENINGEN 23
- 1. VAKBONDSHUIZEN 23
  - a. Activiteiten 23
  - b. Waar komen de Vakbondshuizen en wanneer 24
  - c. Inrichting 24
  - d. Herkenbaarheid 25
- 2. KADERACADEMIE 25
  - 3. Communicatie 25
  - 4. Financiering 26
  - 5. Coaching en begeleiding 26

BIJLAGE 1 28
- UITVOERINGSAGENDA 28

BIJLAGE 2 29
- OVERZICHT REGLEMENTEN 29

01 INLEIDING EN ACHTERGROND

Voor je ligt een aanzet tot het Verenigingsplan FNV. Het plan is tot stand gekomen in opdracht van de gezamenlijke besturen van Abvakabo FNV, FNV Bondgenoten, FNV Bouw, FNV Kiem, FNV Sport en de FNV. Met de andere fusiedocumenten (zie bijlage 2) vormt dit Verenigingsplan één geheel. Het plan beschrijft de koers van het ongedeelde deel van de FNV na fusie per 1 januari 2015, de ontwikkeling van de vereniging die bij die koers en de fusie past en de wijze waarop de koers in resultaten kan worden omgezet. Het gaat over de versterking van de FNV. Om die reden wordt het plan in de komende maanden verbreed tot een verenigingsplan voor de FNV als geheel, zowel voor het gedeelde als voor het ongedeelde deel. Aangezien ABVAKABO FNV, FNV Bondgenoten, FNV Bouw, FNV Kiem en FNV Sport hebben aangegeven op te willen gaan in het ongedeelde gedeelte van de FNV, moeten daarvoor aanvullend aan dit Verenigingsplan ook verenigingszaken als contributie, algemene voorwaarden, huishoudelijk reglement en een kaderstatuut worden uitgewerkt. Dat zal in afzonderlijke documenten gebeuren. Daarnaast wordt er op basis van het Verenigingsplan voor de fusie van bovengenoemde bonden ook een Bedrijfs- en een Organisatieontwikkelingsplan gemaakt, dat de inrichting van de nieuwe werkorganisatie beschrijft. Dit Verenigingsplan vormt de basis voor al die stukken. De democratische structuur van de FNV moet zo vorm krijgen. We willen de eigen organisatie een voorbeeld laten zijn voor alle organisaties in Nederland en dan speciaal wat betreft alle aspecten van goed werk.

Dit Verenigingsplan is gebaseerd op de lijn die in het congres van mei 2013 voor de hele FNV is uitgezet en die weergegeven is in de FNV Congresnota mei 2013. De toen vastgestelde missie van de FNV is ook hier leidraad. De tijd staat echter niet stil. Door krachtig vakbondswerk in de bedrijven en instellingen begint de positie van de FNV sterker te worden. In april 2013 sloot de FNV een sociaal akkoord met werkgevers en kabinet, waardoor de FNV meer invloed krijgt op lokaal en regionaal niveau en een positie krijgt in de regie WW. Bovendien zijn er beloftevolle vernieuwingen, zoals bijvoorbeeld het programma naleving, de Kaderacademie of de gastlessen. De kracht van de FNV neemt toe. We vergroten onze zichtbaarheid. Sectoren binnen de FNV dragen de merknaam FNV voorop: FNV Metaal, FNV Zorg en Welzijn, FNV Senioren. Daar kun je lid van worden. Onze diensten en netwerken zetten FNV achteraan hun naam: Belastingservice FNV, Lokaal FNV en netwerk Roze FNV.
We zijn er nog lang niet, maar het begin is er. En juist daarom moet er krachtig worden doorgepakt op de weg van vernieuwing.

> "We zijn ons er van bewust dat de ambities groot zijn en de gekozen planning ambitieus is. Maar we geloven erin dat we stap voor stap samen deze historische beweging kunnen maken. (...) We maken nú samen de vakbeweging van morgen. Altijd in beweging.[3]"

Achtereenvolgens komen aan de orde:
(2) De koers van de FNV
(3) Meerjarenbeleidsplan
(4) Kader- en verenigingsorganen
(5) Faciliteiten en voorzieningen

In het Bedrijfsplan en het Organisatieontwikkelingsplan komt aan de orde hoe de werkorganisatie de vereniging ondersteunt.

2 'regio' en 'regionaal' zijn in dit plan geografische aanduidingen.

3 Uit: 'Federatie Nederlandse Vakbeweging Vernieuwt', Congresnotitie met besluiten, juli 2013.

02 DE KOERS VAN DE FNV 2020 - KRACHTIG SOCIAAL SOLIDAIR

ONTWIKKELINGEN

Het realiseren van de doelen die de FNV nastreeft staan onder druk. Dat is niet alleen in Nederland het geval, wereldwijd zien we een verzwakking van de positie van de vakbeweging. Verschillende ontwikkelingen die vaak met elkaar samenhangen hebben daaraan bijgedragen. Deze ontwikkelingen worden hieronder kort beschreven, zonder de pretentie te hebben volledig te zijn.

Aandeelhouderswaarde en de resultaten van de bedrijfsvoering zijn vaak belangrijker dan de belangen van het personeel en de zeggenschap van aandeelhouders is groter geworden. Door internationalisering van het bedrijfsleven is de betrokkenheid van aandeelhouders bij de ondernemingen minder geworden. Het flitskapitaal van hedge funds en private equity en de eenzijdige wijze van aanbesteden gericht op beperken van de kosten zijn daarvan de meest duidelijke voorbeelden. De nadruk is meer komen te liggen op winsten die op de korte termijn te behalen zijn waardoor het beperken van kosten centraal komt te staan.

Inkomensverschillen zijn traditioneel in Nederland minder groot dan in andere landen, maar de beloningen aan de top blijven excessief. Van evenwichtige verhoudingen tussen Arbeid en Kapitaal is steeds minder sprake. Wat er de afgelopen jaren bekend is geworden over de financiële sector toont dat duidelijk aan. Dat korte termijn belangen en perverse beloningen een belangrijke rol hebben gespeeld bij de bankencrisis is voor iedereen duidelijk, maar leidt nauwelijks tot echte maatregelen. En de inkomens van de veelverdieners stijgen harder dan die van de gewone werkenden.[4] Ook in de publieke sectoren zijn nog steeds veel te veel (te) veelverdieners.

De kostenagenda van ondernemingen en instellingen leidt er toe dat werknemers ook en soms vooral als een kostenpost gezien worden. Dat betekent dat er te weinig in werknemers geïnvesteerd wordt en heeft bijgedragen aan de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt. Daarom ook proberen werkgevers hun bedrijfsrisico's af te wentelen op werknemers, door ze op allerlei losse contracten in te huren.

De werkgelegenheid van vooral de middengroepen zal verminderen door o.a. robotisering en toename inzet ICT.

De economische crisis heeft die al bestaande flexibilisering van de arbeidsmarkt in een stroomversnelling gebracht. Het aantal mensen dat werkt op een onzeker contract is toegenomen. Onzeker werk hebben bijvoorbeeld uitzendkrachten die niet weten of er de volgende dag nog werk is en tijdelijke krachten die al tien jaar bij hetzelfde bedrijf werken, maar daar nooit een vaste baan zullen krijgen. Onzeker werk gaat over roosters die pas vier uur voor aanvang bekend zijn, over draaideur-WW-ers en werkenden met weinig tot geen WW-rechten. Onzeker werk gaat over onzichtbare massaontslagen als gevolg van de crisis. Kortom over het afwentelen van bedrijfsrisico's op werknemers in de flexibele schil.

Die flexibele schil is de laatste jaren enorm gegroeid: inmiddels heeft ongeveer één derde van alle werkenden een onzeker contract. Tijdelijk wordt steeds vaker tijdelijk zonder uitzicht op vast, uitzendkrachten worden ingezet om onder cao's uit te komen, payrollen om werkgeverschap te ontlopen en aanbesteden wordt gebruikt om werkgeversrisico's te ontduiken. Deze groepen werken vaak onder het niveau van het cao-loon en op die manier ondermijnen werkgevers de gemaakte cao-afspraken. Hierdoor wordt de werkingssfeer en betekenis van de cao steeds verder uitgehold. Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zoals migranten worden onderbetaald en zijn lastig bereikbaar voor de vakbeweging. Zo wordt steeds meer gebruik gemaakt van (schijn-)constructies die enkel dienen om collectieve afspraken en regelgeving te

4 We gebruiken bewust de term werkenden en bedoelen daarmee: werknemers in vaste en in tijdelijke dienst, zelfstandigen zonder personeel, uitzendkrachten, oproepkrachten, payrollers enz. maar ook senioren en uitkeringsgerechtigden. Kortom iedereen die werkt, wil werken of gewerkt heeft zoals de congresnotitie uit 2013 het verwoordt.

omzeilen. Er is in toenemende mate sprake van pervers gebruik van onzekere contracten.[5] Het draagvlak onder de pensioenen en de sociale zekerheid (werknemersverzekeringen) verdwijnt en maakt het stelsel kwetsbaar. De positie van mensen die niet (meer) werken verslechtert. Rechten op uitkeringen dreigen te worden aangetast en regels worden strenger en strenger uitgevoerd.
Daarbij komt dat de overheid het antwoord op de crisis zoekt in bezuinigingen. Bezuinigingen op kunst en cultuur, op publieke dienstverlening en de uitvoering van overheidstaken. Overheidstaken worden uitbesteed. Bezuinigingen op de arbeidsvoorwaarden leiden tot hoge werkdruk en vermindering van de kwaliteit van het werk. Dat alles samen leidt tot een ongelijke verdeling, tot toenemende armoede en tot een verschraling van de (publieke) dienstverlening en van de samenleving. Inmiddels kent ook Nederland werkende armen die de eindjes niet langer aan elkaar kunnen knopen. Tegelijkertijd worden de rijken overal ter wereld weer rijker en neemt de ongelijke verdeling toe. Een verdere tweedeling in de maatschappij is het gevolg.
Niet alleen de realisering van de doelen die de FNV nastreeft komt hierdoor onder druk te staan maar ook de positie van de vakbeweging zelf. Dat komt ook doordat we te weinig kracht op de werkvloer ontwikkelen en een heldere coördinatie over de sectoren en bonden heen ontbreekt.

ONS ANTWOORD

Een rijk verleden.....

De vakbeweging is ontstaan in een tijd waarin werkgevers met hun werknemers konden doen en laten wat ze wilden. Machtsmisbruik was aan de orde van de dag. Het bestaan van de arbeider en zijn gezin was zeer onzeker. Hij kon niet terugvallen op een vangnet.

Dat veranderde toen werknemers zich niet meer tegen elkaar lieten uitspelen, gezamenlijk het werk neerlegden als één van hen willekeurig werd weggestuurd of dramatische arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden daartoe aanleiding gaven. Aldus vormden de werknemers een tegenmacht.[6]

Naar deze tijden willen we niet terug. Toch doen de groeiende ongelijkheid en de onzekerheid waarin steeds meer werkenden[7] verkeren over werk en inkomen daaraan denken. Daarom is het van het grootste belang dat de FNV weer krachtiger wordt en een centrale positie inneemt en werkenden sterker in hun schoenen komen te staan. Daarom is het meer dan ooit nodig om naar de werkvloer en werkplek te gaan en de organisatiegraad te verhogen. De FNV moet betere aansluiting vinden op de veranderende arbeidsmarkt zoals bij de groeiende groep zelfstandigen en bij jongeren die andere eisen aan een vakbond stellen en bij werkenden die bewegen tussen sectoren. Waar nodig en gewenst kan aansluiting met branche- en beroepsverenigingen plaatsvinden.
De vakbeweging moet op verschillende niveaus een tegenmacht vormen, om de menselijke maat terug te brengen in het sociaal-economische systeem Voor gewoon goed werk voor iedereen, dat een volwaardig en leefbaar inkomen oplevert.

5 We hebben het hier niet over de zzp-ers die met plezier en overtuiging afzien van een loondienstconstructie, ook al merken we dat deze groep op een eigen wijze ook behoefte heeft aan rechtvaardige behandeling, collectieve regelingen, ondersteuning en ontmoeting.

6 Nota Bestaansrecht FNV.

7 We gebruiken bewust de term werkenden en bedoelen daarmee: werknemers in vaste en in tijdelijke dienst, zelfstandigen zonder personeel, uitzendkrachten, oproepkrachten, payrollers enz. maar ook senioren en uitkeringsgerechtigden. Kortom iedereen die werkt, wil werken of gewerkt heeft zoals de congresnotitie uit 2013 het verwoordt.

Voor behoud en verbetering van koopkracht.[8] Niet om tegen iets te zijn, maar om de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsverhoudingen te verbeteren. Om zeggenschap van alle werkenden te verbeteren. Flexibiliteit kan ten slotte ook betekenen dat werkenden zelf kunnen beslissen over arbeidstijden en invulling van hun taken. W en om de sociale zekerheid voor iedereen te verbeteren. Daar is macht voor nodig. En daarom overleggen we met werkgevers en (lagere en centrale) overheid als het kan en voeren we actie als dat nodig is. FNV wordt sterker door samen met mensen de strijd aan te gaan zodat de polder weer in evenwicht komt. We werken campagnematig en bereiden permanent campagnes voor, zoals nu Koopkracht en Echte Banen. Activerend vakbondswerk is van het grootste belang. Want actieve leden maken FNV. Daarbij komen actieve leden nog wel eens in de knel, en daarmee onze vakbondsrechten. Het recht om lid te worden van een vakbond en om een vakbond op te richten is een mensenrecht, gewaarborgd door de Grondwet en veel internationale verdragen. Intimidatie door werkgevers accepteren wij niet. Wij streven naar goede afspraken met werkgevers over rechten van kaderleden en daar waar werkgevers actieve leden onheus bejegenen zullen we onze leden oproepen om hiertegen in verweer te komen. En natuurlijk staan onze juristen klaar om als dat nodig is onze leden bij te staan.

EEN KRACHTIGE VAKBEWEGING

We hebben meer en vooral meer actieve leden nodig die zelf de vakbond zijn, of het nu aan de overlegtafel is of wanneer we een vuist maken. We worden weer een krachtige vakbeweging door een hogere organisatiegraad. We hebben meer leden nodig die het verschil maken op cruciale plekken. FNV wil een structureel sterke vakbondspositie opbouwen op alle niveaus en in alle sectoren een hogere organisatiegraad bereiken. Alleen dan kunnen we effectief vakbondsmacht opbouwen.
En dat willen we als *vakbond* doen, waarbij activerend vakbondswerk onze methode is. FNV behaalt alleen successen als mensen zelf in beweging komen. Activerend vakbondswerk betekent: het uitvoeren van zichtbare activiteiten, gericht op leden en potentiële leden, waarin krachtige leden en kaderleden samen op de werkvloer en daarbuiten vakbondsmacht en slagkracht opbouwen, het planmatig uitvoeren van activiteiten die herkenbaar zijn doordat zij aansluiten bij de wensen van leden en potentiële leden en het uitvoeren van activiteiten die passen binnen een inhoudelijke agenda van de nieuwe FNV. Het gaat om issues die mensen raken (Breed gedragen, Oplosbaar, Nu, Diepgevoeld (BOND)) en die we samen met onze leden aanpakken.
Ook moet de samenwerking tussen sectoren te versterkt worden. We hebben een eenduidige prioritering nodig om goed te kunnen reageren op alles wat er op ons afkomt. We hebben één visie nodig, die we als FNV delen. Vanuit die visie werken we allemaal, vereniging en werkorganisatie, met respect voor de diversiteit van onze leden. Leden en kaderleden zijn nadrukkelijk betrokken bij het ontwikkelen en vaststellen van de visie en het uitwerken daarvan. We willen sterker worden, zodat we meer vakbondsmacht kunnen ontwikkelen en de ontwikkelingen zoals hierboven beschreven kunnen keren. We organiseren ons op alle niveaus: op de werkvloer en werkplek in de sectoren en dichtbij huis in lokale en regionale netwerken[10], maar ook op nationaal, Europees en internationaal niveau. Internationaal werken we samen in de ITUC[9] en in de internationale sectorbonden met bonden uit de hele wereld. We zetten ons ook in voor solidariteit met bonden in landen waar werkenden het moeilijker hebben dan hier. Op Europees niveau investeren we in samenwerking in de Europese sectorbonden en de ETUC. Dat is keihard nodig, omdat er op Europees niveau veel regels tot stand komen die rechtstreeks de positie van werkenden in Nederland beïnvloeden. We werken gezamenlijk aan een sociaal Europa waar werknemers niet door werkgevers en overheden tegen elkaar uitgespeeld worden. Nationaal zijn we de grootste vakbond, waar iedereen welkom is. De pluriformiteit en de diversiteit van de samenleving worden in FNV weerspiegeld. FNV strijdt tegen de groeiende ongelijkheid en brengt

8 Het Ledenparlement heeft dit jaar een inkomensnota vastgesteld waarin aandacht gevraagd wordt voor de inkomensontwikkeling en de inkomenseffecten van de verschillende (overheids)maatregelen.

9 ITUC is het Internationaal Verbond van Vakverenigingen, ETUC het Europees Verbond van Vakverenigingen.

10 We gebruiken bewust de term werkenden en bedoelen daarmee: werknemers in vaste en in tijdelijke dienst, zelfstandigen zonder personeel, uitzendkrachten, oproepkrachten, payrollers enz. maar ook senioren en uitkeringsgerechtigden. Kortom iedereen die werkt, wil werken of gewerkt heeft zoals de congresnotitie uit 2013 het verwoordt.

werkenden samen. Maar ook dichtbij huis zijn we steeds meer aanwezig, in ongeveer 35 vakbondshuizen, op de werkvloer en werkplek, in de scholen en op lokaal niveau. Met zichtbaar en herkenbaar vakbondswerk, binnen de door het Ledenparlement vastgestelde beleidskaders. We voeren herkenbare campagnes op onderwerpen die mensen aanspreken.

DRIE BELEIDSTERREINEN

We werken op drie terreinen: werk en inkomen, werknemersverzekeringen en het sociale domein, zowel dicht bij huis als in Europa en internationaal.



Figuur 1: drie beleidsterreinen.

We zijn zichtbaar op de werkvloer en werkplek. We gaan over loon en arbeidsvoorwaarden, over werknemersverzekeringen en pensioenregelingen. En in het sociale domein over de voorzieningen. Op deze samenhangende terreinen willen en moeten we de bepalende speler zijn, als tegenmacht tegen de ontwikkelingen die de belangen van onze leden bedreigen.

> Daarbij hoort het opnieuw definiëren van de rollen van overheid en sociale partners. Een duurzame herordening van verantwoordelijkheden is nodig. In onderlinge en voor werkgever en werknemer evenwichtige samenhang moeten de verantwoordelijkheden op het terrein van de arbeidsmarkt met inbegrip van de ontslagbescherming en de sociale zekerheid nieuw en toekomstbestendig worden geordend. De verantwoordelijkheden voor problemen moeten komen te liggen bij diegenen die baat hebben bij de oplossing daarvan.[11]

Werk en inkomen

Werk en inkomen betekent de sector en de cao als ordening. Goede arbeidsvoorwaarden en een goed loon staan voorop. Pensioen is daar onlosmakelijk onderdeel van. Maar we kijken ook naar werkenden die niet onder de cao vallen, hoe zij hun positie kunnen verbeteren, zoals bijv. zzp-ers. En we werken aan structurele werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan. Sectoren, bedrijven en instellingen zijn de basis voor vakbondswerk. Dit beleidsterrein wordt dus vooral vanuit de sectoren vormgegeven, bijv. in het arbeidsvoorwaardenbeleid. Daarom gaat de FNV zich meer organiseren in herkenbare sectorale organisaties. Deze sectoren worden bestuurd door democratisch gekozen verenigingsorganen zoals bijvoorbeeld een sectorbestuur. De cao verschaft ons een unieke positie: alleen de vakbond kan die afsluiten. De cao moet weer inclusief worden, mensen insluiten en voorkomen dat sommige groepen werkenden zijn uitgesloten. Een cao waar iedereen in een bedrijf of de instelling bij hoort, kan een belangrijke ordenende rol spelen en regelt gewoon goed werk voor alle werkenden. We willen het bereik van onze cao's vergroten, zodat wie niet onder een cao valt dat in de toekomst wel gaat doen. Dit beleidsterrein is onze kernactiviteit.

11 Sociaal Akkoord 2013: Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020.

Werknemersverzekeringen

We werken aan een deugdelijk stelsel van werknemersverzekeringen dat breed toegankelijk is voor alle werkenden. We willen een grotere rol in de werknemersverzekeringen, we willen weer medeverantwoordelijk zijn voor de sociale zekerheid, zoals in de WW. De werknemersverzekeringen moeten verzekeringen blijven en niet omgevormd worden tot een voorzieningenstelsel. We willen een rol spelen in het (regionale) arbeidsmarktbeleid en mensen van werk naar werk helpen. We doen dat dichtbij mensen in ongeveer 35 vakbondshuizen, maar ook in alle vakbondshuizen waar lokale netwerken actief zijn.

Sociale domein

Het sociale domein gaat vooral over voorzieningen. We hebben belang bij invloed op het decentrale voorzieningenniveau. Bij de uitvoering van de Participatiewet wordt gedecentraliseerd: er worden 35 regionale werkbedrijven ingericht. Mensen die aangewezen zijn op beschut werk hebben recht op gewoon goed werk, net als alle andere werkenden. Beschut werk moet geen ontduiking van arbeidsvoorwaarden betekenen en daarom moeten wij ons met de uitvoering bemoeien. Datzelfde geldt voor mensen die vanuit de WWB re-integreren. Ook daar waken we voor verdringing.
Daarnaast wordt de zorg gedecentraliseerd en krijgen de gemeentes een grotere rol in bijvoorbeeld de thuiszorg en de jeugdzorg. Ook daar hebben wij een rol te spelen: bij het ontwikkelen van een fatsoenlijk aanbestedingsbeleid, ook op andere terreinen zoals in de bouw, de groenvoorziening, de schoonmaak enz. Dat doen we met het oog op het bereiken van een goed voorzieningenniveau (ook vanuit cliëntenperspectief), in samenwerking met de sectoren. In de visie van de FNV blijft de overheid een zwaarwegende rol spelen van de wieg tot het graf en we zullen er hard voor knokken dat daar op een sociale manier voor wordt gezorgd. Op deze beleidsterreinen spelen de lokale netwerken een rol.
Een tweede onderdeel van het sociale domein zijn de volksverzekeringen, zoals de AOW. We verzetten ons tegen de versnelde verhoging van de AOW leeftijd.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?

We willen dat iedereen gewoon goed werk heeft met voldoende zekerheid en een volwaardig inkomen. We willen koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering voor iedereen, werkend en niet-werkend. We willen dat wie niet kan werken ook een volwaardig inkomen heeft. De kwaliteit van de arbeid en dienstverlening moet verbeterd worden. En we willen een heldere rol in de sociale zekerheid en het arbeidsmarktbeleid. We willen naar een fatsoenlijke verhoudingen tussen werkgever en werkende en tussen opdrachtgever en opdrachtnemer, waarbij de werkgeversrisico's bij de werkgever blijven. En we willen meer zeggenschap van werkenden over hun werk en hun arbeids- en rusttijden. We willen dat voor alle werkenden, ongeacht de contractvorm.

> Wij steunen en faciliteren leden om zichzelf zo goed mogelijk te ontwikkelen en de regie voor hun eigen carrière in eigen hand te nemen, ongeacht de contractvorm die het lid ambieert. De diversiteit en pluriformiteit in de samenleving wordt weerspiegeld in FNV in Beweging.
> Wij zijn georganiseerd in krachtige sectoren op de werkvloer zodat de vakbeweging sterk is aan de basis. Wij hebben positie aan de basis, maar ook lokaal, regionaal, nationaal en internationaal.[12]

Om deze doelen te bereiken moet de vakbond op basis van een eigen, heldere agenda aan de slag en daarmee een krachtige tegenmacht zijn, op alle niveaus. Dat is waar FNV in Beweging op gericht is. Daartoe gaan we anders werken in de sectoren en op de werkvloer en werkplek (dichter bij leden; activerend; campagnematig) en ontwikkelen we een stevige,

12 Missie FNV.

zichtbare belangenbehartiging op landelijk niveau. Daarom willen we tot een logischer samenstelling van de sectoren te komen om overlap te verminderen en de samenhang binnen sectoren te versterken; zodat ieder lid zich gesteund voelt en precies weet waar hij zijn vakgenoten kan ontmoeten en op welke steun hij kan rekenen als hij actief wordt. Een betere balans tussen de inspanning voor het sluiten van cao's en het aantal leden en potentiële leden waar de cao betrekking op heeft, hoort daarbij.

Om deze doelen te bereiken werken we aan echte banen voor iedereen. We herstellen de norm door mee te werken aan de uitvoering van het Sociaal Akkoord 2013. Dat betekent het omzetten van de afspraken in wetgeving zoals bijvoorbeeld de Wet werk en zekerheid. Als de afspraken niet goed uitgewerkt worden, komen we in verzet en we werken mee aan een goede uitvoering van gemaakte afspraken in de cao's en in lokaal beleid.

Het traditionele vakbondswerk in de regio ('regiowerk') verandert onder meer onder invloed van het nieuwe regionale arbeidsmarktbeleid. Een regio wordt meer het geografische snijpunt van sectoraal en regionaal beleid.

We willen meer leden aan ons binden. Ook zullen we zichtbaarder zijn door onze visie actief uit te dragen in de media, dichtbij leden te staan en leden en kaderleden aan het woord te laten. Schoolvoorlichting zal onze zichtbaarheid onder jongeren vergroten.

03 MEERJARENBELEIDSPLAN

Het Ledenparlement stelt het meerjarenbeleidsplan vast, waarin het beleid voor de komende jaren voor de FNV als geheel wordt uitgestippeld. Het vormt een apart stuk dat vastgesteld wordt door het Ledenparlement. Het Meerjarenbeleidsplan is een uitwerking van de congresnotitie van de FNV uit 2013. Het is geen uitputtend overzicht van wat de vereniging doet voor het geheel van de FNV. Naast de prioriteiten wordt ook invulling gegeven aan de belangenbehartiging via regulier werk op beleidsterreinen als de zorg, pensioenen, inkomensbeleid, sociale zekerheid, etc. Ook de actualiteit zal vragen om actie vanuit de FNV. Dit Meerjarenbeleidsplan wordt dan ook nader ingevuld in werkplannen per jaar en geeft kaders voor de afweging die gemaakt moet worden. Het Meerjarenbeleidsplan wordt een apart stuk en wordt afzonderlijk vastgesteld. Het Verenigingsplan is nu een apart stuk omdat het een fusiedocument is. We noemen de prioriteiten voor de komende jaren hieronder kort, het meerjarenbeleidsplan zelf werkt deze verder uit en gaat ook in op de vraag wat dat voor de sectoren en de werkorganisatie betekent.

Prioriteiten

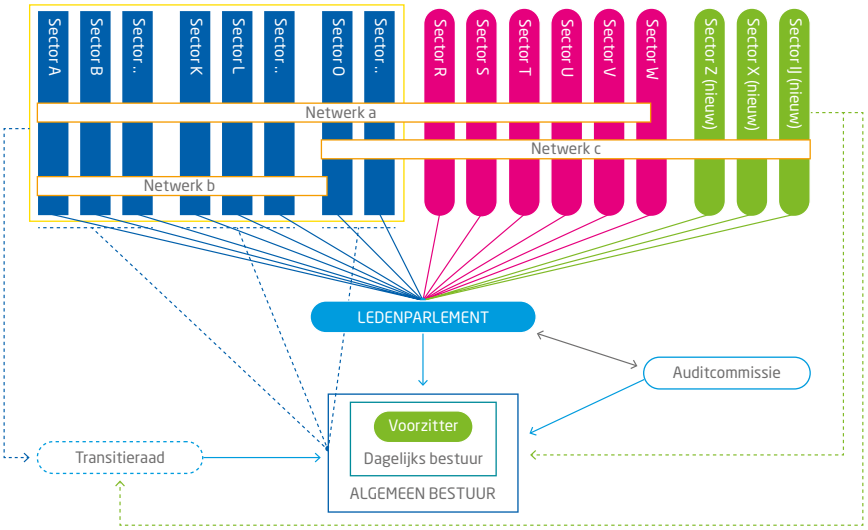
De zes prioriteiten voor deze congresperiode (tot en met 2017) zijn:

- Gewoon Goed Werk;
- Versterking Vakbondswerk en vereniging;
- FNV voor iedereen (diversiteit);
- Uitvoering van het Sociaal Akkoord;
- Sociale domein;
- Internationale vakbondssamenwerking.

04 KADER EN VERENIGINGS-ORGANEN

Welke eisen stellen de koers en het meerjarenbeleidsplan van de FNV aan de vereniging? Wat betekent de koers voor het vakbondskader? Welke eisen moeten aan de bestuurlijke organen van de vereniging gesteld worden? De statuten geven hier kaders voor, maar het vergt concrete uitwerking. Over deze uitwerking gaan we met elkaar in gesprek. In deze paragraaf geven we een eerste aanzet en een voorstel voor het te volgen proces. Per onderwerp moet een plan gemaakt worden om deze punten verder uit te werken. In de sectoren en in de lokale en regionale netwerken wordt gewerkt binnen de door bestuur en Ledenparlement vastgestelde beleidskaders, op basis van activiteiten- en werkplannen met bijbehorende begroting.

We willen een sterke vakbond op de werkvloer zijn. Dat moeten we weer opbouwen, en dat doen we op strategische plekken. Natuurlijk streven we ernaar dat, naast de sectoren waar we ons op concentreren, kaderleden in andere sectoren zo maximaal mogelijk worden ondersteund in het opbouwen van een sterke positie. We doen dit onder andere door fors te investeren in kaderscholing.



Figuur 2: verhouding sectoren, Ledenparlement en bestuur.

VAKBONDSWERK

We onderscheiden vakbondswerk op verschillende plekken en ten behoeve van verschillende beleidsterreinen:

1. In bedrijven, instellingen en sectoren;
2. Lokaal en in de regio[13];
3. Individuele dienstverlening;
4. Verenigingsdemocratie;
5. Internationaal vakbondswerk;
6. Netwerken.

13 Met regio doelen we hier nadrukkelijk op een geografische notie en niet op het oude regiowerk.

1. BEDRIJVEN, INSTELLINGEN EN SECTOREN

De FNV wordt georganiseerd naar sector en beroep. Er is een indeling naar herkenbare sectoren (zoals bijvoorbeeld FNV Metaal, FNV Zorg en FNV Senioren) en beroepsgroepen. Inmiddels wordt er gewerkt met een sectorindeling, die vooral gebaseerd is op de onderverdeling van het Ledenparlement. Deze indeling loopt langs de oude bondsgrenzen. We weten echter dat dit niet op alle terreinen de meest logische indeling is en dat er overlap tussen sectoren bestaat. Een mogelijke herverdeling van sectoren zal binnen het ongedeelde gedeelte pas na 1 januari 2015 ter hand worden genomen. Voor die tijd wordt samenwerking tussen aanpalende sectoren vanzelfsprekend gestimuleerd. Deze sectoren ontwikkelen zich tot krachtige sectoren en uiten de onderlinge solidariteit binnen de vereniging maar ook naar buiten toe.[14] De sectoren leveren vanzelfsprekend een duidelijke bijdrage aan de doelen van de FNV. De ontwikkeling van de sectoren zal enig tijd vergen. Goede ondersteuning door de werkorganisatie is onontbeerlijk. Coaching en begeleiding van de kaderleden zal dan ook in het begin extra nodig zijn.

De leden in de sectoren geven het arbeidsvoorwaardenbeleid mede vorm. Zij leveren input voor de vaststelling van de meerjarenarbeidsvoorwaardennota en de jaarlijkse arbeidsvoorwaardenagenda's. Die jaarlijkse agenda's, waarin de kaders voor de gehele FNV worden vastgesteld, worden sectoraal uitgewerkt in de sectorwerkplannen. We zien de resultaten terugkomen in gemaakte cao-afspraken.

Dit houdt in dat de sectoren hun sector langs drie lijnen opbouwen:

- Inhoudelijke agenda van de sector: binnen de door het Ledenparlement vastgestelde beleidskaders van onder andere gewoon goed werk stellen de sectoren hun eigen inhoudelijke prioriteiten en werken dit uit in een werkplan met concrete doelstellingen. Sectoranalyses zijn hierbij behulpzaam. De prioriteiten worden bepaald door (bond) issues in de sector. De bestuurder coacht en ondersteunt de sector bij de totstandkoming van het sectorplan. De eerste sectorwerkplannen moeten voor 1 januari 2015 gereed zijn. Samenwerking tussen aanpalende sectoren wordt gestimuleerd.
- Opbouwen en versterken van kadernetwerken: als FNV kunnen we alleen maar succesvol zijn als mensen in beweging komen. Hierbij zullen we ook strategisch moeten kiezen. Als we de inhoudelijke doelstellingen willen bereiken, moeten we nadenken over de vraag in welke subsectoren, instellingen en bedrijven we in ieder geval vakbondsmacht moeten opbouwen c.q. behouden om druk te kunnen zetten op werkgevers en politiek. Daar moeten we dan ook als eerste aan de slag met de versterking van kadernetwerken. Onze werkwijze is activerend vakbondswerk, het betrekken van leden en kaderleden bij het vakbondswerk en zo de bond sterker maken. Hieraan worden ook ledendoelstellingen gekoppeld en doelstellingen over het verhogen van de organisatiegraad in onze prioriteitsbedrijven, instellingen en (sub)sectoren. De prioriteitssectoren worden voor 1 januari 2015 vastgesteld in de sectoren. Investeringsgebieden en projecten worden vastgesteld in het Ledenparlement . Voorbeelden nu zijn de schoonmaak, de thuiszorg, Schiphol en Bouwkolom.
- Collectieve belangenbehartiging door (bedrijfs-)kaderleden op de werkvloer, in bedrijven en instellingen zoals bijv. het naleven van de cao. Deze collectieve belangenbehartiging door actieve kaderleden en kadergroepen vergroot onze zichtbaarheid en maakt duidelijk wat de FNV kan betekenen. Het draagt bij aan verhoging organisatiegraad.
- Vormgeven verenigingsstructuur: zie hieronder bij verenigingsdemocratie.

De sectoren van het ongedeelde gedeelte opereren binnen de inhoudelijke, financiële en organisatorische kaders van de ongedeelde FNV. De FNV wil zich graag profileren langs de lijnen van sterke herkenbare sectoren. Wat we niet willen is dat die sectoren eilanden worden en geen gezamenlijke agenda meer hebben. We zijn immers allemaal van de FNV. Inhoudelijk betekent dit dat sectoren binnen het door de vereniging vastgestelde kader hun werkplan maken. Op deze wijze wordt een bijdrage geleverd aan zowel de inhoudelijke doelstellingen van de FNV als aan het verhogen van de organisatiegraad en de ledenaantallen. De sectoren dienen ook een voorstel te ontwikkelen over hoe ze leden betrekken bij het te ontwikkelen beleid. Gedacht kan worden aan het organiseren van een sectorconferentie of -congres over werkinhoudelijke onderwerpen en het ophalen van wensen over de cao en het vaststellen van beleid in de betreffende sector voor een nog te bepalen (congres)periode.

14 Leden bepalen zelf van welke sector ze lid willen zijn. Daarnaast kunnen ze zich aansluiten bij één of meer netwerken (zie hieronder).

Financiën en budgetsystematiek

Financieel gezien is het uitgangspunt dat er sprake is van een centrale inning van contributie en werkgeversbijdragen en dat er sprake is van een solidaire verdeling. De sectoren krijgen een basisbudget. De werkgeversbijdragen en gelden uit de A&O/O&O fondsen moeten verantwoord kunnen worden in de sector. Sterke sectoren moeten sterk blijven en minder sterke sectoren de ruimte krijgen om zich ook tot sterke sectoren te ontwikkelen. De budgetsystematiek wordt verder uitgewerkt en volgt in april.

Facilitering werkorganisatie

De werkorganisatie (collectief) gaat werken in integrale teams die zich richten op de ondersteuning van een sector. Dit betekent dat elk sectorteam een nader vast te stellen eigen kaderontwikkeling-, research- en communicatiecapaciteit krijgt toegewezen. Ook komen er accounthouders voor individuele belangenbehartiging. Daarnaast zijn er vanzelfsprekend bestuurders werkzaam in de sectoren. De sector kan (binnen de normale personele kaders) op basis van sectorplannen voorstellen doen voor de inrichting van het sectorteam bijvoorbeeld in de verhouding tussen bestuurders/netwerkers enzovoort. De uitwerking van de integrale sectorteams gebeurt in het Bedrijfsplan. De samenwerking tussen de vereniging en de werkorganisatie binnen de sectoren moet goed vormgegeven worden. Dat zal in de uitwerking en concretisering van het Bedrijfsplan en het Organisatieontwikkelingsplan verder gebeuren.

Versterkend vakbondswerk: organizing, kaderopbouw en naleving

De programma's organizing en handhaving en naleven worden in de sectoren uitgevoerd en zullen de sectoren van de FNV versterken. Kaderopbouw is een expliciet doel van beide programma's. Maar ook los van deze programma's is kaderopbouw zeer belangrijk voor de FNV. De kaderorganisatie vertegenwoordigt de FNV op de lokale werkvloer en werkplek in bedrijven en instellingen. Hierboven is al besproken welke rol kaderleden in de sectoren kunnen spelen in o.a. kadernetwerken en bedrijfsledengroepen. Kaderopbouw is van wezenlijk belang om een sterkere vakbond te worden. Krachtige kaderleden kunnen verschil maken op de werkvloer en werkplek en in bedrijven en instellingen de bond een gezicht geven en nieuwe leden werven. De programma's organizing en naleving kunnen een extra stimulans hiervoor zijn. Kaderleden krijgen een duidelijk rol in de programma's. De programma's worden apart uitgewerkt en voorgelegd aan het Ledenparlement. In die uitwerking wordt ook ingegaan op wanneer en hoe deze instrumenten kunnen worden ingezet in sectoren. Dat zal altijd in overleg met de sector zijn. De ondersteuning door de werkorganisatie moet vanzelfsprekend goed zijn. Kadervorming en de kaderacademie versterken het activerend vakbondswerk.

Organizing heeft tot doel de bond sterker te maken op de werkvloer door de opbouw van een sterke, actieve vakbondsorganisatie van leden en leiders. Er wordt gewerkt op basis van issues die breed gedeeld worden. De inzet vanuit organizing vindt plaats op basis van strategische keuzes binnen sectoren en/of de hele bond en op basis van campagneplannen die door organizing en sectoren gezamenlijk worden gemaakt. Voorafgaand aan deze keuzes wordt eerst goed onderzoek gedaan naar de sectoren om te bepalen waar we de meeste winst kunnen boeken. Ook tijdens een campagne wordt er nog onderzoek gedaan om te aanpak te preciseren. De organizing werkwijze is bij deze trajecten leidend. De kernactiviteit is het stimuleren van activerend vakbondswerk door het organiseren van campagnes. We zetten een actieve vakbondsorganisatie op waarin met vakbondsstrijd resultaten worden nagestreefd door en met de leden. Doel van de campagnes is de opbouw van een sterke vakbondsorganisatie, ledengroei en imagoverbetering en het bereiken van substantiële verbeteringen voor de leden.

Handhaving en naleven maakt de bond sterker doordat de ondermijning van onze cao's wordt aangepakt. Werkgevers wentelen risico's af op werknemers en werkenden met verschillende soorten contracten werken op verschillende arbeidsvoorwaarden. Dat willen we aanpakken met het programma naleving. Door te gaan staan voor de afspraken die we zelf maken kunnen we onze geloofwaardigheid als onderhandelingspartner behouden en het vertrouwen van onze leden herwinnen. Bestuurders en kaderleden gaan hier gezamenlijk inhoud aan geven. Leden signaleren misstanden en afwijkingen

van onze cao's. We zullen de werkenden hun angst voor ontslag moeten laten overwinnen door goede steun te bieden. Onderdeel van het programma is kaderontwikkeling – in samenwerking met de kaderacademie, zowel op het gebied van vaardigheden als op kennis. Ondersteuning en deskundigheidsbevordering van actieve leden zijn een belangrijk doel. Ook dit programma wordt opgebouwd vanaf de werkvloer in gesprek met leden en kaderleden en voortbouwend op breed gedragen onderwerpen.

Welke stappen moeten de komende tijd worden gezet voor de ontwikkeling van de sectoren?

- De democratische structuur van de sectoren wordt vormgegeven;
- Alle sectoren maken een sectorwerkplan met begroting voor 2015;
- De werkorganisatie gaat integrale sectorteams samenstellen;
- De samenwerking tussen werkorganisatie en sectoren krijgt vorm;
- Er wordt nagedacht over samenwerking van de sectoren binnen het ongedeelde deel
- De budgetsystematiek wordt vastgesteld.

2. LOKAAL EN IN DE REGIO

In de congresbesluiten van mei 2013 is aangegeven dat het lokale vakbondswerk versterkt dient te worden. Vanuit de overheid worden steeds meer taken op het gebied van werk, inkomen en zorg naar het decentrale niveau gedecentraliseerd. Denk aan het inrichten van de arbeidsmarktregio's, de Participatiewet en de WMO. Als FNV willen we sterk aanwezig zijn, daar waar de macht ligt. Naast de sectoren, bedrijven en instellingen, landelijk en internationaal is dat dus ook op het lokale en regionale niveau. Er is echter wel onderscheid te maken in lokaal en regionaal werk. Zie hierover ook de inleiding hierboven.

2A. LOKALE NETWERKEN

In de statuten van de FNV (artikel 30a) worden de lokale netwerken expliciet benoemd. Op dit moment zijn er op lokaal niveau woonafdelingen van de verschillende bonden actief en FNV Lokaal. Deze zullen in het komende jaar omgevormd worden tot lokale netwerken van Lokaal FNV. Mocht het nodig zijn omdat een netwerk in de knel komt door het tempo van de herstructurering, dan kan er voor dat netwerk in 2015 door het bestuur een overgangsregeling getroffen worden, zodat de activiteiten kunnen doorlopen. Daarbij geldt dat de lokale netwerken het hele land moeten dekken, want er mogen geen witte vlekken ontstaan. Deze netwerken moeten allemaal een democratische structuur ontwikkelen en een activiteitenplan maken. Ieder lid van de FNV vereniging weet waar hij of zij in de eigen woon-werk omgeving terecht kan. Verder moet er goed afgestemd worden met het regionaal vakbondswerk (zie hieronder).
De lokale netwerken kennen het volgende takenpakket:

- collectieve, sectoroverstijgende, belangenbehartiging op lokaal niveau;
- betrokkenheid bij individuele belangenbehartiging zoals belastingservice;
- verenigingsactiviteiten (waaronder themabijeenkomsten en huldigen jubilarissen).

Het eerste punt wordt hieronder uitgewerkt, het tweede punt in de paragraaf over individuele dienstverlening en de verenigingsactiviteiten moet lokaal vormgegeven worden.

Collectieve, sectoroverstijgende belangenbehartiging

De politieke beïnvloeding op lokaal niveau willen we steviger vormgeven. Gelet op de boven beschreven decentralisatie moet de FNV (meer) werk maken van lokaal sociaal beleid. Daarbij gaat het om de volgende speerpunten:

- mensen aan het werk houden en krijgen: goede re-integratie, echte banen en geen verdringing;
- recht op een fatsoenlijk inkomen: bijstandsuitkering waar je van kunt leven;
- aanbesteding waarbij gewoon goed werk uitgangspunt is zoals onder andere in de zorg, de bouw, het vervoer en de groenvoorziening.

Het lokale beleid is sterk verbonden met de Haagse politiek. Willen we de issues goed oppakken dan is het nodig dat we het lokale vakbondswerk verbinden met het Haagse vakbondswerk. Daarvoor is nodig dat we in de toonaangevende steden en gebieden als Lokaal FNV sterk aanwezig zijn. Als we daar de politiek op een goede wijze kunnen beïnvloeden, dan heeft dat uitstraling naar andere gemeenten en kunnen we druk zetten op de landelijke politiek. Daarnaast heeft de lokale politiek natuurlijk uitstraling naar de regio. Omdat regionaal arbeidsmarktbeleid via bijvoorbeeld de 35 werkbedrijven belangrijker zal worden, is het nodig dat de aansluiting tussen Lokaal FNV en het regionaal vakbondswerk goed is.

Betrokkenheid bij individuele belangenbehartiging

Op lokaal niveau wordt door kaderleden veel werk verzet in de individuele dienstverlening (zie ook volgende hoofdstuk). De lokale netwerken doen die belangenbehartiging niet zelf, maar zij moeten wel geïnformeerd zijn over de activiteiten die in hun gebied plaatsvinden. Dan kan er over en weer goed worden doorverwezen en kunnen collectieve en individuele zaken aan elkaar gekoppeld worden. Kortom, de individuele belangenbehartiging behoort tot de reikwijdte van de lokale netwerken.

Verenigingsactiviteiten

Van oudsher verzorgen de lokale afdelingen al de jubilarishuldigingen en thema- of informatie-bijeenkomsten, bezoeken zij markten en braderieën en ondernemen wellicht nog andere activiteiten op lokaal of regionaal niveau. Goede voorbeelden zijn de 1 mei bijeenkomsten, de herdenking van de Februaristaking in Amsterdam en de vierdaagse in Nijmegen. Deze taken blijven bestaan en worden ondergebracht bij de nieuw in te richten lokale netwerken. Communicatie en verbinding zijn belangrijke sleutelwoorden. Het persoonlijk contact wordt nog steeds erg gewaardeerd maar ook via moderne communicatiemiddelen dragen de netwerken bij aan een goed contact met leden.

Hoe komen we tot lokale netwerken

Uitgangspunt is dat de lokale netwerken dekkend zijn voor heel Nederland, of er mogen geen witte vlekken ontstaan. Op dit moment kent Abvakabo FNV 46, FNV Kiem 20, FNV Bondgenoten zo'n 155 en FNV Bouw zo'n 225 woonafdelingen. Daarnaast is FNV Lokaal in ongeveer 55 gemeenten actief. FNV Sport kent geen lokale structuur. Bundelen van krachten op lokaal niveau betekent dat al deze afdelingen en groepen worden omgevormd tot lokale netwerken. Het proces van bouwen van lokale netwerken gebeurt van onderop. Op regionaal niveau worden de kaderleden die actief zijn op lokaal niveau bij elkaar gebracht. Zij bespreken wat logische grenzen zijn voor de nieuwe lokale netwerken. Belangrijke aspecten die bij die indeling een rol spelen zijn de huidige afdelingsgrenzen en de gemeentelijke samenwerking die er in een gebied bestaat. We verwachten de indeling van Nederland in nieuwe lokale netwerken voor de congressen van oktober 2014 af te ronden.

In de vorige paragraaf is het takenpakket van de lokale netwerken omschreven. Toch zal het geen eenheidsworst zijn, omdat lokale accenten zullen verschillen. Binnen Lokaal FNV willen we het accent meer gaan leggen op de politieke beïnvloeding op lokaal niveau. Dat is ook de reden dat we een aantal plaatsen in het land willen benoemen (vastgesteld door het Ledenparlement op voorstel van het bestuur) waar we in ieder geval aan de slag gaan met de gemeentepolitiek. Mochten we in die plaatsen nog onvoldoende kaderleden hebben die zich met deze taak willen of kunnen bezighouden, dan heeft het zoeken naar kaderleden met de juiste competenties die namens de FNV aan politieke beïnvloeding willen doen de hoogste prioriteit. Dit betekent niet dat lokale netwerken die niet op deze lijst staan, niet aan politieke beïnvloeding mogen doen. Vanzelfsprekend kunnen ze dat oppakken en worden ze hierin dan ook gefaciliteerd.

De nieuwe lokale netwerken bestaan begin 2015 uit actieve FNV leden die voor een deel van het werk een verschillende aanpak en werkwijze hebben. Als het gaat om de politieke beïnvloeding dan moeten de activiteiten vanaf dag één op elkaar afgestemd zijn. Ten aanzien van de verenigingsactiviteiten wordt uitgegaan van een groeiproces, waarbij het mogelijk is om bijvoorbeeld jubilarishuldigingen de eerste tijd nog op de bij de voorgangers gebruikelijke wijze in te vullen. Er wordt uitgegaan van een organisch proces van naar elkaar toegroeien.

Facilitering werkorganisatie

Willen de lokale netwerken hun vakbondswerk goed kunnen doen, dan moeten de kaderleden goed uitgerust en gefaciliteerd worden. De lokale netwerken worden ondersteund door een team van bestuurders die als aandachtsgebied het lokale en regionale vakbondswerk hebben en het er dus niet "bij doen". Zij begeleiden, adviseren en scholen de lokale netwerken. Daarbij kan natuurlijk ook gebruik gemaakt worden van ondersteunende diensten als kaderontwikkeling, communicatie en marketing en de beleidsafdeling in integrale teams. Daarnaast moeten de lokale netwerken kunnen beschikken over de voor hen relevante informatie zoals ledengegevens en de andere netwerken van kaderleden die in hun gebied actief zijn (bijvoorbeeld de individuele belangenbehartigers), waarbij de grenzen bepaald worden door het privacyreglement. Dit vereist ook ICT-aanpassingen die niet allemaal per 1 januari 2015 beschikbaar zullen zijn.

Democratische structuur

Zie hieronder bij verenigingsdemocratie.

Financiering Lokale netwerken

De lokale netwerken worden gefinancierd op basis van activiteiten- en werkplannen. De begeleidend bestuurder moet de opstelling daarvan faciliteren. Bij die plannen hoort een begroting. De kaders worden landelijk vastgesteld door het Ledenparlement. De budgetsystematiek volgt in april.

2B. REGIONAAL VAKBONDSWERK

Tot op heden is de FNV vooral sectoraal en enigszins lokaal georganiseerd. Het regionale niveau neemt echter in belang toe met name op het terrein van arbeidsmarktbeleid. Op het regionale niveau moeten we ons vooral op twee aspecten richten:

- de regionale arbeidsmarkt;
- coördinatie vakbondswerk over de sectoren heen.

Regionale arbeidsmarkt

Voor de arbeidsmarkt is de regio het belangrijkste niveau: zowel werkgevers als werknemers begeven zich meestal op de regionale arbeidsmarkt Er komen 35 regionale UWV werkbedrijven die verantwoordelijk worden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar regulier werk te leiden en er zijn veel gemeenten die op de terreinen re-integratie, zorg en inkomen regionaal samenwerken. De FNV wil op dit niveau goed vertegenwoordigd zijn en kiest daarom ook voor het aanstellen van lokale en regionale bestuurders die expliciet de regionale arbeidsmarkt in hun takenpakket hebben. Zij vormen tevens de schakel tussen de bestuurlijke organisaties en de vakbondsbestuurders en kaderleden die actief zijn in de sectoren en werken nauw samen met deze kaderleden. Daarnaast is afstemming met Lokaal FNV vanzelfsprekend van belang.

Coördinatie over de sectoren heen

Zoals hierboven al duidelijk gemaakt wil de FNV wil zich profileren langs de lijnen van sterke herkenbare sectoren. Deze sectoren behouden natuurlijk hun gezamenlijke agenda We zijn immers allemaal van de FNV. Op regionaal niveau kan die coördinatie over de sectoren heen het beste plaats vinden omdat daar de bestuurders en kaderleden van de sectoren elkaar treffen. Via dergelijke regionale dwarsverbanden kan er snel ingespeeld worden op regionale issues, maar het is ook het niveau waar de FNV-campagnes in de uitvoering worden gecoördineerd.

2C. VAKBONDSHUIZEN

De FNV wil op lokaal en regionaal niveau zichtbaar en herkenbaar aanwezig zijn. Dat doen we via activiteiten, maar ook door zo'n 35 vakbondshuizen in te richten. Het vakbondshuis is dé publieksplek van de FNV, waar leden, kaderleden en medewerkers elkaar ontmoeten. Zie over de vakbondshuizen verder hieronder, in het hoofdstuk over faciliteiten.

3. INDIVIDUELE DIENSTVERLENING

Individuele dienstverlening voldoet aan de volgende vereisten: deskundig, één loket, dichtbij leden (zowel fysiek als digitaal), snel reagerend en trendsettende zaken voorrang gevend. De bestaande dienstverlening moet herkenbaar zijn als FNV-dienstverlening. De voorwaarden voor de individuele dienstverlening (polisvoorwaarden) worden apart vastgesteld. Individuele dienstverlening wordt uitgevoerd door professionals van de FNV maar ook door kaderleden. De belastingservice en loopbaanbegeleiding zijn hiervan goede voorbeelden. Over deze kaderleden gaat dit hoofdstuk. Kaderleden actief in de individuele belangenbehartiging (IBB) houden zich bezig met een breed scala van activiteiten: informatie en advies aan leden en potentiele leden(1ste lijns ledenserviceconsulenten, bedrijfsconsulenten, arbeidsvoorwaardenadviseurs), gespecialiseerde dienstverlening (zoals belastingservice, vertrouwenspersonen, adviseurs sociale voorzieningen, werkzoekende consulent, zzp (FNV Kiem), sociale zekerheid, pensioenen), begeleiding (re-integratie poortwachter, WIA/WAO, loopbaan en faillissementen), training en scholing. Indien zij niet in staat zijn zelf een vraag of kwestie op te lossen, verwijzen zij door naar het juiste loket. Goede ondersteuning en begeleiding door de werkorganisatie van deze kaderleden is van groot belang om de kwaliteit van de belangenbehartiging goed te houden.

Welke stappen moeten er nog gezet worden richting de integratie van de individuele dienstverlening zowel door kaderleden als door werkorganisatie? Vaststellen welke dienstverlening gewenst is (inmiddels is al geïnventariseerd welke dienstverlening bestaat);

- Uitwerken vereisten zoals bovengenoemd: één loketgedachte, deskundigheid (certificering), dichtbij, snel reagerend en spraakmakend;
- Uitwerken noodzakelijke begeleiding (zowel op inhoud als vrijwilligersmanagement);
- Huisvesting dienstverlening moet plaats krijgen in ontwikkelen vakbondshuizen en overige huisvesting FNV, vaststellen randvoorwaarden;
- Voorstel maken voor integratieproces van vergelijkbare dienstverlening.

Al deze facetten worden in de loop van 2014 uitgewerkt in nauw overleg tussen werkorganisatie en kaderleden. Uitgewerkt plan zal worden voorgelegd aan de Verenigingen en het Ledenparlement. Het plan moet er op 1 januari 2015 liggen, waarna de integratie zal starten.

4. VERENIGINGSDEMOCRATIE

De FNV is een vereniging en dat betekent dat leden de koers bepalen. Dat geldt zowel binnen het Ledenparlement waar de sectoroverstijgende lijnen worden uitgezet als voor het bepalen van de koers van de sector binnen de door het Ledenparlement vastgestelde beleidskaders. Er worden reglementen zoals een reglement directe sectorale afdelingen uitgewerkt waarin de kaders worden weergegeven. In elke sector moet dan ook een plan gemaakt worden hoe de democratie in de sector wordt vormgeven en op welke wijze leden hun invloed kunnen uitoefenen zowel richting Ledenparlement als richting sector. De achterban moet worden meegenomen in besluitvorming door Ledenparlement. Het Ledenparlement is hier verantwoordelijk voor en leden moeten goed contact houden met en bereikbaar zijn voor de sectoren en lokale netwerken. In de sectoren wordt een democratische structuur ingericht. Duidelijk moet zijn hoe de sector(werk)plannen worden vastgesteld. Het bestuur van de sector is daarvoor verantwoordelijk en legt verantwoording af aan de leden van de sector en aan het bestuur van de FNV en het Ledenparlement. Het bestuur van de sector bestaat uit gekozen kaderleden, de werkorganisatie begeleidt en faciliteert. De begeleiding en ondersteuning vanuit de werkorganisatie moet goed zijn. Ook binnen de netwerken (zie hieronder) en in de regio wordt een democratische structuur ontwikkeld. Voor de lokale netwerken geldt het volgende: in de statuten is bepaald dat elk lokaal netwerk een door de leden van dat netwerk gekozen (onbezoldigd) bestuur kent. Hieraan kan pas invulling gegeven worden als de grenzen van de lokale netwerken zijn bepaald. Het bestuur van het lokale netwerk is verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van een werkplan of activiteitenplan binnen de kaders van de FNV zoals vastgesteld door het Ledenparlement. Dat plan wordt goedgekeurd door de leden van het netwerk. Er wordt door het bestuur ook verantwoording afgelegd zowel aan de leden als aan het bestuur van de FNV en het Ledenparlement.

We gaan voorbeeldreglementen ontwikkelen waarin geregeld wordt hoe kandidaatstelling tot stand komt, wie kan stemmen, op welke manier, hoe gewone leden invloed kunnen uitoefenen en hoe verantwoording afgelegd wordt. Dit geldt zowel voor de sectoren als voor lokale netwerken en het regionaal vakbondswerk.

Welke stappen moeten er gezet worden naar de integratie en versterking van de verenigingsstructuur?

- De kaders voor de werkwijze van de verenigingsorganen worden vastgesteld (sectoren, netwerken, lokaal);
- De wijze waarop leden en kaderleden aan de beleidsontwikkeling bijdragen wordt vastgesteld (LP, commissies van LP en ad hoc, sectoren, netwerken);
- Scholing van (kader-)leden (Kaderacademie);
- Ondersteuning en begeleiding van kaderleden;
- Indien 1500 leden zich actief aanmelden als lid van een bepaald netwerk, dan kan dat netwerk spreekrecht krijgen in het Ledenparlement;
- Vaststellen van de wijze waarop verkiezingen voor kaderfuncties worden georganiseerd (LP, sectoren, netwerken enz.).

Dit alles dient in 2014 uitgewerkt te worden.

5. INTERNATIONAAL VAKBONDSWERK

Internationaal vakbondswerk speelt zowel binnen Europa als daarbuiten. De Europese regels krijgen steeds meer invloed op de positie van werkenden[15] en uitkeringsgerechtigden in Nederland. Maar de invloed van de opkomende economieën doet zich ook steeds meer gelden. De FNV wil ook op het internationale veld een vormende kracht zijn en bijdragen aan een sociaal rechtvaardige en duurzame globalisering, gebaseerd op de door de ILO geformuleerde doelstelling van Gewoon Goed Werk (Decent Work) voor iedereen. We proberen besluitvorming te beïnvloeden en samen te werken met collega-bonden in de Europese en internationale beroepsfederaties. Kaderwerk en netwerken in internationale bedrijven wordt versterkt. Het internationaal werk wordt sterker verankerd in de sectoren en verbonden met de sectoragenda. Daar wordt gekozen welke onderwerpen prioriteit krijgen, natuurlijk binnen de vastgestelde beleidskaders van de nationale en internationale vakbeweging. Internationale solidariteitsprojecten worden gefinancierd vanuit de sector en Mondiaal FNV en in nauwe samenwerking uitgevoerd en beheerd.

Welke stappen zijn nodig om het internationale vakbondswerk goed te verankeren in de sectoren en de rol van kaderleden en leden helder te krijgen?

- Vaststellen hoe het overkoepelend beleid in de sectoren en in (internationale) ondernemingen uitgewerkt wordt;
- Uitwerken van financiering van internationale solidariteitsprojecten door sectoren;
- Integreren van internationaal werk in collectieve belangenbehartiging en werkplannen van sectoren en netwerken;
- Vaststellen hoe de inzet van leden en kaderleden vergroot kan worden;
- Voorstel ontwikkelen voor deskundigheidsbevordering binnen werkorganisatie en van kaderleden.

15 We gebruiken bewust de term werkenden en bedoelen daarmee: werknemers in vaste en in tijdelijke dienst, zelfstandigen zonder personeel, uitzendkrachten, oproepkrachten, payrollers enz. maar ook senioren en uitkeringsgerechtigden. Kortom iedereen die werkt, wil werken of gewerkt heeft zoals de congresnotitie uit 2013 het verwoordt.

6. NETWERKEN - ANDERS DAN LOKAAL

Er is sprake van verschillende soorten netwerken. Naast lokale netwerken (zie hierboven bij 2a lokale netwerken, deze komen in deze paragraaf niet meer aan de orde) bestaan er sectoroverstijgende netwerken gericht op doelgroepen of thema's – bijvoorbeeld roze, vrouw, senioren, jong, onregelmatig werk. Deze netwerken zijn in verschillende groepen te verdelen.

- Allereerst gaat het om netwerken van specifieke groepen leden die ook als sector georganiseerd zijn. Voorbeelden hiervan zijn Senioren, jongeren, zzp-ers en uitkeringsgerechtigden. Ontwikkeling van deze netwerken zal in afstemming met de betreffende sector plaatsvinden.
- Ten tweede bestaan er netwerken op thema, die vanuit de sectoren georganiseerd worden. Dan gaat het over thema's waar leden elkaar vinden, zoals bijvoorbeeld nachtarbeid. Leden organiseren dat zelf en worden vanuit de sectoren ondersteund en gefinancierd op basis van werkplannen.
- Daarnaast zijn er twee centrale en ook centraal gefinancierde[16] netwerken: roze en wereldburger.

Deze drie soorten netwerken worden op verschillende wijze vormgegeven en gefinancierd. Bestaande netwerken worden financieel en in menskracht in beginsel vanuit de vastgestelde afdracht aan de koepelorganisatie gefaciliteerd. Voor nieuwe netwerken zal dat deels uit de afdracht aan de FNV Vereniging plaatsvinden en deels zal er financiering van de bonden/sectoren moeten komen. Dat met inachtneming van een overgangsperiode en met aandacht voor de bijdrage aan het functioneren van netwerken vanuit sectoren. Sectoren kiezen zelf deel te nemen aan netwerken en deze mede te financieren. Leden van alle sectoren kunnen wel zelf kiezen deel te nemen aan een netwerk. Ook leden van de zelfstandige bonden kunnen lid worden van een netwerk, daarvoor moet dan financiering worden afgesproken. De sector die ook netwerk is, is verantwoordelijk voor het onderhoud van dat netwerk. Dus de sector uitkeringsgerechtigden is verantwoordelijk voor het netwerk uitkeringsgerechtigden. De thema-gerichte netwerken worden onderhouden door de sectoren die die netwerken oprichten. De centrale en centraal gefinancierde netwerken (roze en wereldburger) hebben een aparte positie. Alle netwerken hebben een emancipatoir doel.

Het organiseren van (groepen van) leden in sectoroverstijgende netwerken, is een relatief nieuwe vorm van organiseren. Een groep leden kan zelf het initiatief nemen tot het oprichten van netwerken en de vereniging kan per beleidsperiode aangeven welke netwerken zij om welke reden wil stimuleren. Sectoren, direct en indirect aangesloten, maken zelf de keuze deel te nemen aan netwerken en deze mede te financieren. Leden van alle sectoren kunnen zelf kiezen deel te nemen aan een netwerk. De wijze van financiering en de budgetsystematiek worden nog vastgesteld.

Welke stappen zijn nodig om de netwerken een goede plaats te geven in de nieuwe organisatie?

- Vaststellen van de behoeften van leden in sectoren aan sectoroverstijgende netwerken en deelname daaraan mogelijk maken;
- Het onderhoud van netwerken ligt bij de sectoren (met uitzondering van de centraal gefinancierde netwerken);
- Er zijn regels vastgesteld over spreekrecht in het Ledenparlement en over financiering door goedkeuren werkplan en begroting;
- Vaststellen van een procedure om lid te worden van een netwerk;
- Ondersteuning door de werkorganisatie moet nog vorm krijgen.

16 Onder centraal gefinancierd verstaan we financiering uit de A taken en de begroting van het ongedeelde gedeelte.

05 FACILITEITEN EN VOORZIENINGEN

In dit hoofdstuk komt aan de orde de algemene faciliteiten en voorzieningen, ook op hoofdlijnen en welke stappen nog gezet moeten worden om tot de gewenste vernieuwing te komen. FNV wil een kaderorganisatie zijn. Dat betekent dat de faciliteiten voor kaderleden goed op orde moeten zijn. Daar is oog, ruimte tijd en budget voor nodig. Het gaat hierbij om de volgende onderwerpen:

1. Vakbondshuizen;
2. Kaderacademie;
3. Communicatie;
4. Financiering;
5. Coaching en begeleiding.

1. VAKBONDSHUIZEN

Er komen ongeveer 35 vakbondshuizen, waarvan zes vakbondshuizen XL (regionale centra inclusief werkplekken voor de werkorganisatie van de FNV en een eigen huis voor het Ledenparlement). De plekken worden vastgesteld op basis van mensen, plannen, activiteiten en ledenaantallen en zijn opgenomen in een werkplan met bijbehorende begroting. We maken een tijdpad hoe we daartoe komen en stellen vast hoe we dit gaan financieren. Waar de vakbondshuizen komen wordt uiteindelijk bepaald door het Bestuur en het Ledenparlement.

Daarnaast zorgen we voor spreekuurlocaties, die gelegenheid bieden aan leden en kaderleden om elkaar in het kader van de vakbondsactiviteiten te ontmoeten. Er zullen dus op meer plaatsen vakbondsactiviteiten plaatsvinden dan alleen in de ongeveer 35 vakbondshuizen. Overigens betekenen vakbondshuizen niet per definitie 'vaste stenen'. Lokale groepen kunnen ook kiezen voor een flexibele locatie. Dit zijn spreekuurlocaties die per dagdeel worden gehuurd.

In dit hoofdstuk worden de contouren geschetst van de vakbondshuizen. In 2014 moet dat verder uitgewerkt worden. We ontwikkelen een groeimodel, waarin de huidige locaties stap voor stap omgezet worden naar nieuwe vakbondshuizen. Dit proces start in 2014, maar het zal nog een aantal jaren in beslag nemen voordat de ongeveer 35 vakbondshuizen volledig zijn ingericht. Dit omdat we te maken hebben met een geleidelijke ombouw onder meer vanwege het uitdienen van lopende huurcontracten. De financiële consequenties van de keuze voor vakbondshuizen wordt meegenomen in de huisvestingskosten.

Voor de FNV zijn de vakbondshuizen de plek waar de FNV haar basis heeft voor verenigingskader, publiek en werkorganisatie (werkplekken). Vakbondshuizen zijn zichtbaar, uitnodigend, dichtbij en verbindend. Naast leden en FNV medewerkers kan het ook een plek van samenkomst zijn voor bevriende maatschappelijke organisaties.
Het bruist er van de activiteiten. De ICT-faciliteiten zijn van een goed niveau.

a. Activiteiten

Een vakbondshuis heeft, al naar gelang de FNV activiteiten in de betreffende regio of gemeenten de volgende functies:

- verenigingsactiviteiten (themabijeenkomsten en kleine huldigingen);
- inloop, ontmoeten, vergaderen, netwerken;
- individuele belangenbehartiging;
- individuele dienstverlening (loopbaanadvies, belastingservice);
- collectieve belangenbehartiging (sectoraal en regionaal, lokaal);

- opleiding en training;
- kenniscentrum (informatie);
- werkplek voor medewerkers en kaderleden;
- actiecentrum;
- materiaaldepot.

b. Waar komen de Vakbondshuizen en wanneer

Bij de keuze van locaties voor vakbondshuizen wordt in ieder geval rekening gehouden met de volgende criteria:

- De spreiding c.q. concentratie van leden;
- De huidige en verwachte regionale en lokale activiteiten van sectoren, bedrijven, instellingen, lokale netwerken en individuele belangenbehartiging;
- De locatie van de 30 in te richten werkpleinen en de 35 arbeidsmarktregio's;
- Ervaringen met bestaande panden.

Op basis van bovengenoemde criteria doet het Bestuur een voorstel aan het Ledenparlement en de Verenigingen. Een allereerste voorstel voor mogelijke locaties in opgenomen in bijlage 1. De rode stippen op de kaart zijn locaties die op basis van de criteria het meest in aanmerking komen voor vakbondshuizen. De groene stippen zijn locaties waar nu één of meerdere bonden een pand hebben, maar waar het voor de hand ligt (als deze locaties geen vakbondshuis krijgen), na afloop van de huurcontracten een spreekuurlocatie te vestigen. Die keuze wordt dus door Ledenparlement en Verenigingen gemaakt. Het bijgevoegd voorstel zal in eerste instantie worden voorgelegd aan kaderleden actief op lokaal niveau, in de individuele dienstverlening en aan de bestuuders collectief in de de regio voor commentaar. Op basis van deze input zal het Besturenoverleg een definitief voorstel voorleggen aan de Verenigingen en het Ledenparlement.

Processtappen om tot een vakbondshuis te komen:

- Verenigingen en Ledenparlement (na consultatie regionaal en lokaal kader) maken op basis van bovengenoemde criteria een keuze voor potentiële locaties voor een vakbondshuis;
- Er vindt een inventarisatie plaats van de huidige en verwachte bezetting;
- Er wordt een migratieplan opgesteld op basis van aflopende contracten (geen onnodige kosten maken);
- Er wordt een overgangsregeling gemaakt zodat activiteiten in 2015 door kunnen lopen als er nog geen andere locatie is;
- Indien mogelijk trekken bonden nu al bij elkaar in, zoals bijvoorbeeld bij de samenwerking in Midden-Zeeland;In overleg met kader en medewerkers wordt een geschikte locatie ter plaatse gezocht;
- Op locaties waar geen vakbondshuis komt, bestaat natuurlijk altijd de mogelijkheid om per dagdeel een locatie te huren voor vakbondsactiviteiten, bij voorkeur bij andere maatschappelijke organisaties of bij bijvoorbeeld een bibliotheek;
- Het is de bedoeling om in 2015 in ieder geval op drie plaatsen vakbondshuizen in te richten, mede om het concept te testen en te verbeteren.

c. Inrichting

Het serviceniveau kan per vakbondshuis verschillen. Het gaat dan om de volgende aspecten:

- Openingstijden (liefst zo ruim mogelijk);
- Balie voor ontvangst en informatie;
- Gemeenschappelijke ruimte met leestafel, koffie, thee en zitje;
- Vergaderzalen (capaciteit afhankelijk van locatie);
- Spreekkamers (capaciteit afhankelijk van locatie);
- Aanlandplekken voor medewerkers van de werkorganisatie.

Om te zorgen dat alles vervolgens ook goed verloopt moet er een beheerscommissie (medewerker en kaderleden) worden ingesteld.

d. Herkenbaarheid

We willen vakbondshuizen waar altijd wat te doen is, geen vakbondshuizen waar maar op één avond het licht brandt. Een vakbondshuis heeft dan ook de volgende kenmerken:

- bruisend: er is altijd wat te doen/ruime openingstijden;
- zichtbaar: herkenbaar als FNV op een locatie waar veel publiek passeert en die zowel met openbaar vervoer als eigen vervoer goed bereikbaar is;
- dichtbij: in de buurt van (concentraties) van leden;
- verbindend: ontmoetingsplaats voor leden, medewerkers en potentiele leden;
- professioneel: service en uitstraling van het gebouw zijn van een goed niveau;
- multifunctioneel: je kunt er voor van alles terecht en de inrichting is flexibel;
- vakbondsuitstraling;
- goed toegankelijk voor en ingericht op mensen met een beperking;
- ICT systemen op niveau: faciliteren flexibel werken.

2. KADERACADEMIE

De Kaderacademie is een onderdeel van FNV. De Kaderacademie werkt voor alle FNV-bonden, dus ook voor die in het gedeelde deel. De Kaderacademie is gericht op het versterken van de omslag van 'zaakwaarnemer' naar activerend vakbondswerk, waarvan een wervende uitstraling uit gaat. Kaderleden die hieraan bijdragen nemen verantwoordelijkheid, zijn proactief, zichtbaar en gericht op resultaat en nemen initiatief voor het vakbondswerk en staan in nauw contact met hun achterban. Onder kaderwerk verstaan we zowel individuele als ook collectieve belangenbehartiging. De Kaderacademie staat open voor deze kaderleden en natuurlijk voor de kaderleden actief in de sectoren, de netwerken en Lokaal FNV. De bestuurders in de sectoren zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het vakbondswerk, inclusief het kaderwerk in de sectoren en de bedrijven en instellingen en op de werkvloer. De Kaderacademie ondersteunt de bestuurders met vraagsturing als uitgangspunt. De ontwikkeling van het kader vormt één van de gebieden waarop ook de bestuurders zelf worden getraind. De Kaderacademie is niet alleen gericht op het ontwikkelen van reeds bekende kaderleden, maar ook een kweekvijver van nieuw talent. De bonden hebben nieuwe instroom nodig. In overleg met kaderleden, bestuurders en IBB-medewerkers wordt dit in 2014 opgepakt.

We gaan uit van de principes van moderne kaderopbouw: vakbondswerk is een speciale mix van kaderwerk. Naast mensen die zich met hart en ziel vereenzelvigen met de organisatie en in de collectiviteit actief willen zijn, kennen we mensen die zich committeren aan een specifieke activiteit in een afgebakende tijd. Voor alle kaderleden geldt dat vakbondswerk een manier is voor mensen om zich te ontwikkelen en daarmee het vakbondswerk op de werkvloer te versterken. Daarom worden opleidingen aangeboden voor verschillende taken en kaderfuncties vanuit de gewenste competenties.

De Kaderacademie wordt gefaseerd ingevoerd. Voor 2014 wordt het maatwerk voor sectoren nog vanuit de huidige bonden gedaan. Vanaf 2015 wordt dat gecontinueerd vanuit de te ontwikkelen Kaderacademie. Het uitgangspunt is dat de scholing gebeurt door trainers in eigen dienst, maar in een aantal gevallen zal bijzondere expertise van buiten ingehuurd worden, bijv. voor overheidsfinanciën of analyse flitskapitaal.

Welke stappen gaan we de komende tijd zetten in de opbouw van de Kaderacademie?

- Inventariseren wat er aan kaderopleidingen is bij de verschillende bonden;
- Inventariseren wat nodig is met het oog op de gewenste vernieuwing;
- Vaststellen van een plan voor opzet Kaderacademie.

3. COMMUNICATIE

Communicatie naar kader en verenigingsorganen binnen de te fuseren bonden is in 2014 nog de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke bonden. Over de communicatie van FNV is sprake van een toenemende coördinatie tussen de bonden. Vanaf 2015 is de communicatie naar de verschillende kadergroepen en verenigingsorganen geheel gecoördineerd. Bestaande communicatielijnen worden dan geleidelijk in onderlinge afstemming gebracht. Communicatie die toegespitst

is op de verschillende groepen (sectoren, netwerken) blijft echter het uitgangspunt en dus ook de directe betrokkenheid van het kader daarbij. Herkenbaarheid voor de leden, vakgenoten als onderdeel van de doelstelling 'dichtbij' staat voorop. Vanzelfsprekend worden nieuwe media ingezet, zeker om jongeren te bereiken. De volgende aspecten worden betrokken bij het vaststellen van het communicatieplan voor de FNV:

1. Kadersite en algemene website;
2. Websites Lokaal FNV en sectoren;
3. Sectorbladen en/of één kaderblad;
4. Nieuwsbrieven;
5. Nieuwe media.

4. FINANCIERING

Over financiering is hierboven al een aantal dingen gezegd. Ter samenvatting het volgende: sectoren en netwerken worden gefinancierd op basis van werkplannen en begrotingen. De budgetsystematiek wordt uitgewerkt. Daarin wordt preciezer vastgelegd hoe sectoren en netwerken gefinancierd worden.

5. COACHING EN BEGELEIDING

Kaderleden in de sectoren en netwerken moeten goed begeleid en gecoacht worden door de werkorganisatie. De begeleiding moet afgestemd worden op de behoefte van de kaderleden en de vereisten die de functie stelt. Kaderondersteuning speelt hier een belangrijke rol in.

B

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

UITVOERINGSAGENDA

TIJDPAD UITVOERING

1. Budgetsystematiek sectoren uitwerken.
2. Budgetsystematiek lokale netwerken uitwerken.
3. Begroting als onderdeel van de FNV begroting.
4. Stappenplan vakbondshuizen ontwikkelen. Voorstel voor pilots geformuleerd.
5. Vaststelling prioriteitssectoren.
6. Uitwerking organizing.
7. Uitwerking kaderopbouw.
8. Uitwerking naleving.

BIJLAGE 2

OVERZICHT REGLEMENTEN

OVERZICHT VAN DE ONDERWERPEN WAARVOOR AFZONDERLIJKE REGLEMENTEN VAN DE FNV WORDEN OF ZIJN VOORBEREID.

Nr.	Naam van de regeling	Statutair artikel
1	Statuten	
2	Huishoudelijk reglement	
3	Algemene Voorwaarden	
4	Reglement lidmaatschap natuurlijke personen	12.3
5	Reglement over kwaliteitseisen die gesteld worden aan rechtspersonen over lid-maatschap van de FNV	10.1 a statuten
6	Reglement voor aspirant leden rechtspersonen	11.6
7	Reglement registratie en bescherming ledengegevens (privacy)	14.7
8	Regeling ongewenst gedrag	
9	Regeling beroepsinstantie	17.15
10	Regeling klachten individuele dienstverlening	
11	Regeling beroep tegen ontzetting uit het lidmaatschap van natuurlijke personen	
12	Regeling over de samenstelling en werkwijze van de onafhankelijke commissie van advies over schorsing of ontzetting van rechtspersonen	17.16
13	Reglement verkiezingen voorzitter	20.6
14	Reglement Vice-voorzitter	21.5
15	Reglement werkwijze AB/DB	24.4
16	Reglement ADSA	26.3
17	Reglement over inrichting directe sectorale afdelingen	28.6
18	Criteria voor Netwerken	30.3
19	Inrichting Lokale netwerken	30a.3
20	Reglement verkiezingen van afgevaardigden	32.5
21	Congres	38.3
22	Taken/besluitvorming transitieraad	48.3
23	Directiestatuut	23.4
24	Contributieregeling	18.2
25	Audit committee	42.5
26	Reglement van orde Ledenparlement	37.13
27	Kaderstatuut	