



\*9081\*

BG 770 *a*

# Congresvoorstellen



> *Werkt in je voordeel*



# Laat je zien!

> congres 2009

# Congresvoorstellen

## Inhoudsopgave

<b>&gt; Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>&gt; Voorstellen van het hoofdbestuur voor algemeen beleidskader</b>	<b>5</b>
Inleiding	6
Decent work en participatie	8
Grenzeloos solidair en sociaal	10
Mijn FNV	11
<b>&gt; Voorstellen van het hoofdbestuur tot aanpassing van de Statuten</b>	<b>15</b>
<b>&gt; Voorstellen voor algemeen beleid van de vereniging</b>	<b>19</b>
Kaderwerk	20
Ledenbinding en ledenbehoud	22
Imago	22
Participatie	24
Arbeidsvoorwaardenbeleid	24
Verenigingsdemocratie	25
Relatie FNV Bondgenoten met FNV	27
Overige voorstellen voor algemeen beleid	28
Voorstellen voor statutenwijzigingen	28



# Voorwoord

## Laat je zien!

Over een aantal maanden is het zover: het congres 2009 van FNV Bondgenoten. Laat je zien bij deze frisse start! Het congres van 2009 is het begin van vernieuwing, van een andere aanpak. Dat zie je al in de aanloop naar het congres, die anders is. Van onderop zijn we op zoek gegaan naar wat leden en niet-leden beweegt. Dat proces heeft hele boeiende en inspirerende ideeën opgeleverd en is een voorbeeld van hoe we als bond willen veranderen. We willen een plattere organisatie worden met meer directe zeggenschap voor leden. Die organisatie moet onderdeel zijn van één ongedeelde FNV, een organisatie van en voor krachtige mensen.

Krachtige mensen zijn de kern van de vakbond, mensen die de regie over hun eigen leven in handen nemen. FNV Bondgenoten ondersteunt ze daarbij en brengt mensen samen. Krachtige mensen zijn ook solidair en werken samen om verbeteringen tot stand te brengen, met respect voor de verschillen tussen mensen.

*Decent work* is de kern van onze activiteiten: iedereen heeft recht op lonend, fatsoenlijk en waardig werk en krijgt voor gelijk werk gelijk loon. Iedereen moet ook kunnen werken, want deelname aan betaald werk is voor iedereen belangrijk.

In deze Congresvoorstellen vind je de voorstellen van het hoofdbestuur voor de komende vier jaar en die van de afdelingen binnen de vereniging. Wij hopen dat je na het lezen van dit stuk net als wij uitzielt naar ons congres en naar welk nieuw startpunt het ons als bond gaat brengen.

Het hoofdbestuur van FNV Bondgenoten

*Ellen Dekkers*  
*Anja Jongbloed*  
*Henk van der Kolk*  
*Willem Noordman*



**Voorstellen van het  
hoofdbestuur voor  
algemeen beleidskader**



# Krachtige mensen, samen sterker!

## De bond voor iedereen

De wereld waarin we leven verandert snel, steeds sneller. We leren elkaar wereldwijd kennen door digitalisering en globalisering. Het eerste decennium van de 21e eeuw is turbulent: mobiliteit, migratie en uitbundige economische groei in met name de BRIC-landen (Brazilië, Rusland, India en China), maar ook vele regionale conflicthaarden, fundamentalisme en terrorisme, de klimaatverandering en de niet uit te roeien armoede zijn met regelmaat op voorpagina's van kranten en op websites terug te vinden.

Toch overheerst het beeld van ongekende mogelijkheden en grote verwachtingen: 'the sky is the limit'. Ook wij FNV Bondgenoten zijn positief gestemd over onze eigen mogelijkheden en toekomst. Mensen zijn ondernemend, veranderingsgezind, mondig en kritisch. Dat geldt voor de in welvaart opgegroeide mens, maar ook voor de vluchteling die huis en haard heeft verlaten en z'n leven riskeert om ergens anders in de wereld een beter bestaan op te bouwen.

We zijn ondernemend in ons werk en sociale leven. 'Rust roest' lijkt het motto en verandering is niet meer iets wat angst inboezemt, maar wat we juist nastreven. De baan en werkgever voor het leven hebben afgedaan. We willen ruimte voor ontplooiing in ons werk en sociale leven, en vooral een balans daartussen. En die balans kan in de verschillende fasen van ons leven anders liggen.

We nemen dus graag het heft in eigen handen en staan aan het stuur van onze eigen toekomst. En we zijn kritisch op de kwaliteit van ons bestaan en ons werk. We maken het onszelf kortom niet makkelijk. Want de zeeën zijn vaak erg hoog en vereisen het uiterste van onze stuurmanskunst. De kennis van vandaag is bij wijze van spreken morgen weer achterhaald. Je ontwikkelen, de veranderingen bij kunnen houden, krachtig staan voor wat jij wilt, is nu relevanter dan ooit tevoren.

Zekerheden bestaan niet meer en daar maken we ons, ondanks het feit dat we positief gestemd zijn, toch wel zorgen om. Want het draait niet alleen om ons, maar ook om onze ouders en onze kinderen. Ondanks het feit dat we erg druk met onze loopbanen en privélevens zijn, voelen we ons daarom ook maatschappelijk betrokken. Bij het milieu, mensenrechten en de kwaliteit van onderwijs en zorg. We hechten nog steeds veel waarde aan een sociale samenleving en hebben een hekel aan onrecht, waar ook ter wereld. Goed contact met onze collega's in nieuwe en oude netwerken, lokaal en mondiaal stellen we op prijs, want we realiseren ons dat we samen het verschil kunnen en moeten maken.

De wereld verandert snel en we zijn op zoek naar antwoorden op grote en kleine maatschappelijke vragen. We kunnen die niet altijd geven. Persoonlijk niet, maar ook de overheid en maatschappelijke organisaties, de vakbeweging inclusief, niet. Ook wij geven nog te vaak oude antwoorden op nieuwe vragen. Geen wonder dat 'worldwide' onze aanhang terugloopt. Mensen haken teleurgesteld af of lopen ons voorbij.

Dat zal veranderen. FNV Bondgenoten is groot geworden als een maatschappelijke beweging op het terrein van arbeid en inkomen. Een echte emancipatiebeweging. Een beweging van mensen voor mensen. En juist in een samenleving die erop gericht is dat iedereen voor zichzelf moet zorgen, is zo'n beweging actueel en nog steeds broodnodig. Want juist krachtige mensen maken het verschil en staan samen nog sterker.

# Krachtige mensen zijn de kern van de vakbond

## > Inleiding

### **Krachtig, solidair en duurzaam**

De omgeving waarin je leeft en werkt verandert continu. Het werk dat je doet verandert, meestal langzaam, soms radicaal. De rol van de overheid verandert, ze legt steeds meer verantwoordelijkheden neer bij de individuele burger. Als individu verander je ook. Je wordt volwassen, krijgt misschien kinderen, moet op zoek naar een andere baan, kortom je leven verandert. Je kunt veel van die veranderingen, zeker op het gebied van werk en inkomen, zelf bepalen of sturen. Daar is wel voor nodig dat je kennis en kunde verwerft, dat je krachtig bent en je krachtig voelt. Krachtige mensen zijn de kern van de vakbond.

FNV Bondgenoten is de grootste vakbond in de marktsector. We behartigen de belangen van onze leden op het gebied van werk en inkomen en we zijn een kritische, zelfbewuste onderhandelingspartner voor werkgevers en overheid.

We staan dicht bij mensen en we hebben oog voor hun verscheidenheid. Wij zijn een vereniging die haar leden in staat stelt hun positie te versterken en hun wensen te realiseren. Solidariteit is hiervoor de beste basis. Wij denken en werken vanuit een visie waarin democratie, mensenrechten en duurzaamheid centraal staan. En we werken intensief met andere vakbonden en maatschappelijke organisaties samen. Nationaal en internationaal.

### **Krachtige mensen**

Krachtige mensen zijn de kern van de vakbond. Met onze kennis en middelen zijn we als FNV Bondgenoten bij uitstek in staat mensen te helpen de regie in handen te nemen, krachtiger te worden. We kunnen aangeven welke veranderingen er in de toekomst plaats gaan vinden, bijvoorbeeld wat betreft werkgelegenheid. We maken ons sterk voor mensen die hun werk en leven (tijdelijk) anders willen inrichten, bijvoorbeeld om te zorgen voor familie. En we leveren mogelijkheden voor mensen om zich te heroriënteren op een nieuwe loopbaan of studie, door gesprekken of trainingen.

Krachtige mensen zijn in staat om voor zichzelf en voor elkaar op te komen. Samen kunnen zij veranderingen teweeg brengen, een groter gezamenlijk doel bereiken: dat is solidariteit. Solidariteit is ook dat je de ander niet uit het oog verliest, bereid bent haar of hem op te vangen als het mis gaat en erop mag vertrouwen dat jij wordt opgevangen als jij dat nodig hebt. Daar staan we voor als FNV Bondgenoten. We willen een bond zijn van en voor iedereen. We houden rekening met de verschillen tussen mensen, want diversiteit is broodnodig en geeft inspiratie. Wij spelen als vakbond een grote rol in het samenbrengen van mensen. Zij krijgen daarmee een stem, die gehoord wordt. Dat is onze kracht: samen staan we sterker!



### **Duurzame samenleving**

Een solidaire samenleving is een duurzame samenleving, een samenleving waarin mensen kunnen groeien, werkgevers en werknemers zich verantwoordelijk opstellen naar toekomstige generaties en een samenleving waarin mensen het opnemen voor anderen in benarde posities, ook ver van hun bed. Duurzaamheid gaat over meer dan alleen milieu. Het betekent dat iedereen, dus ook bedrijven, zorgt voor eerlijke en gezonde arbeid, gelijke kansen voor iedereen, democratie, milieu, mensenrechten, vakbondsrechten en voor een eerlijke verdeling van de welvaart.

We hechten er groot belang aan dat iedereen meedoet in de maatschappij. Participatie moet wel mogelijk gemaakt worden: mensen moeten meer vrijheid krijgen zelf te bepalen hoe ze hun werkende leven inrichten. Werkgevers moeten hun organisaties daarop aanpassen. De rol van de overheid, werkgevers en FNV Bondgenoten moet meer faciliterend worden in de nabije toekomst. Niet mensen vertellen wat ze moeten en kunnen doen, maar de juiste structuur en voorwaarden scheppen waardoor mensen op een duurzame manier hun eigen route en hun eigen toekomst kunnen uitstippelen, rekening houdend met die van anderen.





## > **Decent work en participatie**

### **Gelijke rechten**

Waardig, lonend, veilig en gezond werk, *decent work*, is de basis van ons vakbondswerk en die van vakbonden overal ter wereld. Daarnaast is voor ons van groot belang dat iedereen kán werken, kán participeren. We vinden ook dat iedereen recht heeft op gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk in Nederland en daarbuiten. Elke werknemer is je collega. Of je nu Nederlander bent of Pool, een vast contract hebt of niet, je bouwt dezelfde rechten op. Dat betekent ook dat je dezelfde vakbondsrechten hebt. Wij spreken werkgevers daarop aan.

De privélevens en de werkomgeving van onze leden worden beïnvloed door ontwikkelingen binnen en buiten Nederland. Om in Europa iets te kunnen bereiken als vakbond is samenwerking met andere vakbonden in eigen land en in Europa nodig. Ook binnen onze organisatie zullen we over de Nederlandse grenzen heen moeten kijken in alles wat we doen. We volgen Europese ontwikkelingen op de voet en proberen ze te beïnvloeden. Een sociaal Europa kan worden bereikt door ons in een krachtige Europese vakbeweging te verenigen die de politieke en financiële middelen heeft om sociale rechten uit te breiden.

### **Je leven inrichten zoals jij dat wilt**

Mensen hebben steeds meer verschillende wensen en behoeften en willen keuzes kunnen maken die het beste bij hun leefsituatie passen. Wij vinden dat de overheid de voorwaarden moet scheppen om mensen in staat te stellen om volwaardig te kunnen participeren in de maatschappij. De overheid moet zich daarom sterker gaan maken voor een goede inkomensvoorziening voor mensen die niet (meer) in staat zijn om in hun eigen inkomen te voorzien. Ze moet zorgen voor goed onderwijs en stages en een leven lang leren mogelijk maken. Verder is de overheid verantwoordelijk voor goede en voldoende verlofmogelijkheden en kinderopvang, zodat werk, studie en zorg gedurende het werkzame leven gecombineerd kunnen worden. Werkgevers moeten zich actief opstellen en mogelijk maken dat werknemers deze voorzieningen gebruiken. Daarmee worden de kwaliteiten van mensen optimaal benut en mogelijkheden geschapen voor zelfontplooiing.

Je leven kunnen inrichten zoals jij wilt is belangrijk, jezelf kunnen ontwikkelen is dat ook. FNV Bondgenoten sluit daarom vele cao's af met ontwikkelingsafspraken. We wijzen onze leden op deze mogelijkheden en geven aan hoe je daar gebruik van kunt maken, zodanig dat je bereikt wat je wilt en kunt en je vertrouwen krijgt en houdt in de toekomst. Individueel en collectief. Permanente ontwikkeling geeft werknemers kansen en maakt ze krachtig.

# Krachtige mensen, samen sterker

## > Beleidsvoorstellen

- 1 Gelijk en volwaardig loon, gelijke arbeidsvoorwaarden en gelijke rechten**, dus ook vakbondsrechten, zijn basisprincipes in ons werk. Daardoor staat elke werknemer krachtiger. Iedereen die in Nederland werkt, moet onder een cao vallen, dezelfde cao als haar of zijn collega's. We willen gelijke arbeidsvoorwaarden ongeacht het type arbeidscontract. Verschillende bedrijven en groepen personeel moeten een plek kunnen krijgen in de cao. Daarbij staat solidariteit tussen de verschillende groepen en generaties werknemers voorop. De cao houdt rekening met huidige, toekomstige en gewezen werknemers.
- 2 Kwaliteit van arbeid moet weer voorop komen te staan.** Nu streven bedrijven er vaak naar de prijs van arbeid zo laag mogelijk te houden, wat ten koste gaat van kwalitatief goede arbeid. FNV Bondgenoten zet nog sterker in op volwaardige arbeid, die uiteindelijk ook een betere kwaliteit producten en dienstverlening oplevert. Werknemers moeten weer worden gewaardeerd voor hun vakmanschap en het werk dat ze verrichten. Dat betaalt zich terug in kwaliteit en in hogere arbeidsproductiviteit.
- 3 Decent work vraagt om een stevig sociaal fundament binnen Europa**, naast het economische fundament. We willen geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden en vakbondsrechten en sociale wet- en regelgeving in het werkland moeten gerespecteerd worden. We werken aan een regeling voor een Europees sociaal minimum en willen medezeggenschap en vakbondsvertegenwoordiging op Europees niveau versterken. Om dit te kunnen bereiken moeten we krachtig aanwezig zijn in Brussel.
- 4 Het opstellen van een *Decent Work Label*** helpt ons beter inzichtelijk te maken hoe bedrijven omgaan met werknemers. We ontwikkelen een *Decent Work Label* waarmee werkgevers kunnen laten zien dat zij staan voor eerlijke arbeid, zowel binnen als buiten Nederland.
- 5 Bedrijven en organisaties en hun werknemersbestanden** moeten een afspiegeling vormen van de maatschappij waarin zij werken. Verscheidenheid moet actief worden nagestreefd. Niet alleen in de samenstelling van het personeelsbestand, maar ook op het gebied van doorstromingsmogelijkheden en zelfontplooiing.
- 6 De overheid garandeert voor iedereen een redelijk bestaansminimum.** Dit moet mensen stimuleren en in staat stellen om volwaardig te participeren in de maatschappij. Daarnaast is een wettelijk kader nodig waarbinnen wij de mogelijkheid hebben om voor alle werknemers aanvullende collectieve (keuze)regelingen af te spreken.

# We intensiveren de samenwerking met andere vakbonden

- 7 De mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren** moeten worden verbeterd, of het nu gaat om mantelzorg, ouderschapsverlof, of het in kunnen huren van externe zorgverleners zoals kinderopvang en ouderenhulp. Mensen kiezen zelf voor de persoonlijke dienstverlening waar ze gebruik van willen maken. Die dienstverlening moet van goede kwaliteit zijn. De mogelijkheid tot individuele beïnvloeding van de arbeidsvoorwaarden (keuzemogelijkheden) is een manier om werken aantrekkelijk te houden en om werken in te passen in de verschillende levensfasen van werknemers. Wij zetten in op de optimale combinatie van werk en privé voor iedereen, door te focussen op zelfroosteren, telewerken, flexibele arbeidstijden, levensfasebewust personeelsbeleid en meer zeggenschap van werknemers over hun verlofregelingen. De overheid moet een redelijk minimum aan verlofregelingen en kinderopvang garanderen. Sociale partners maken aanvullende afspraken.
- 8 De overheid moet ook zorgen voor een redelijk minimum aan scholingsvoorzieningen**, een leven lang, waar iedereen recht op heeft. Wij gaan ons in cao-trajecten sterk maken voor scholingsverlof en individuele scholingsrechten. Op de werkvloer maken we ons ervoor sterk dat werknemers ook gebruik maken van scholingsmogelijkheden. Werknemers doen veelal al lang het werk niet meer waar zij voor opgeleid zijn. In alle jaren dat zij aan het werk zijn geweest, in binnen- en buitenland, hebben ze veel nieuwe kennis en vaardigheden opgedaan. Die kennis en vaardigheden moeten ook worden gewaardeerd. Erkenning Verworven Competenties (EVC) moet een basisvoorziening worden.

## > Grenzeloos solidair en sociaal

Nederland is geen eiland, en solidariteit houdt dus niet op bij de grens. We volgen internationale ontwikkelingen op de voet en proberen ze te beïnvloeden. Wij stimuleren onze leden om binnen bedrijven internationale contacten te leggen, netwerken op te bouwen met andere werknemers om gezamenlijk op te trekken, en samen met FNV Bondgenoten de mogelijkheden voor internationale medezeggenschap en vakbondsvertegenwoordiging te versterken.

### **Vakbondsrechten wereldwijd**

We leggen internationale contacten met partijen die belangrijk zijn voor ons; andere vakbonden, werkgevers, overheden en NGO's. We werken als een multinational. We gaan het gesprek aan met multinationale ondernemingen en met investeringsmaatschappijen. In solidariteit met anderen, wereldwijd. Er zullen internationaal meer en betere, bindende, gedragsregels moeten worden afgesproken. ILO-conventies moeten worden geratificeerd en toegepast, ook door en binnen Nederland. Vakbondswerk kan alleen daar plaatsvinden waar vakbonden toegang hebben tot de werkplek en waar mensen het recht hebben lid te zijn van en zich actief in te zetten voor hun vakbond. Het respecteren van vakbondsrechten door bedrijven en overheden is daarom van groot belang. FNV Bondgenoten maakt zich overal en dus ook in Nederland, daarvoor sterk en vraagt hetzelfde van overheden en werkgevers.



## > Beleidsvoorstellen

- 9 **We staan voor het respecteren van mensenrechten en vakbondsrechten**, wereldwijd, en we dragen deze mening altijd uit. Economische belangen mogen nooit in de weg staan van het respecteren en ter sprake brengen van de mensenrechten en vakbondsrechten in kernbedrijven en in toeleveringsketens. Vrijheid is een groot goed, vrijheid van meningsuiting, politieke en religieuze overtuiging, seksuele oriëntatie, vrijheid van organisatie en het recht op collectief onderhandelen zijn kernwaarden die Nederlandse bedrijven moeten uitdragen in landen waar ze zaken doen.
- 10 **We intensiveren de samenwerking met andere vakbonden wereldwijd** voor verbetering van de positie van werknemers. Daardoor kunnen we sterker optreden richting multinationale ondernemingen, investeringsmaatschappijen en op internationaal wetgevingsgebied. De ontwikkeling van internationaal bindende richtlijnen is een must. FNV Bondgenoten zet zich daarvoor nog meer in gebruikmakend van de kracht van de samenwerkende bonden in FNV verband en daarbuiten.
- 11 **FNV Bondgenoten wil vakbonden en hun leden mondiaal bijstaan** in het sterker worden, opdat werkende mensen overal in staat worden gesteld zichzelf te ondersteunen. We geven prioriteit aan het ondersteunen van mensen die zichzelf willen organiseren.
- 12 **We willen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen** afspraken maken met zoveel mogelijk bedrijven, bijvoorbeeld door het afsluiten van International Framework Agreements, waarbij gekeken wordt naar binnen- en buitenlands beleid op het gebied van veilig, gezond en lonend werk en hoe we daar gezamenlijk kunnen werken aan verbetering.

## > Mijn FNV

FNV Bondgenoten is een bond van en voor iedereen, waar alle werknemers, hoe verschillend ook, zich thuis voelen. We zijn bij uitstek een organisatie die mensen in staat stelt de regie over eigen werk en leven in handen te nemen. Wij hebben dé expertise op het gebied van werk en inkomen. Als vakbond ondersteunen wij vakmensen in hun werk. Wij zijn een maatschappelijke beweging met een brede inspirerende visie op werk en inkomen. Een professionele vereniging die haar leden serieus neemt. Een ideeënfabriek, informatief, strijdbaar en bindend.

### **Professionele leden**

Wij streven ernaar dat leden zoveel mogelijk zelf aan de slag kunnen met ondersteuning van vrijwilligers en de werkorganisatie. Iedereen kan op grond van eigen belangstelling en

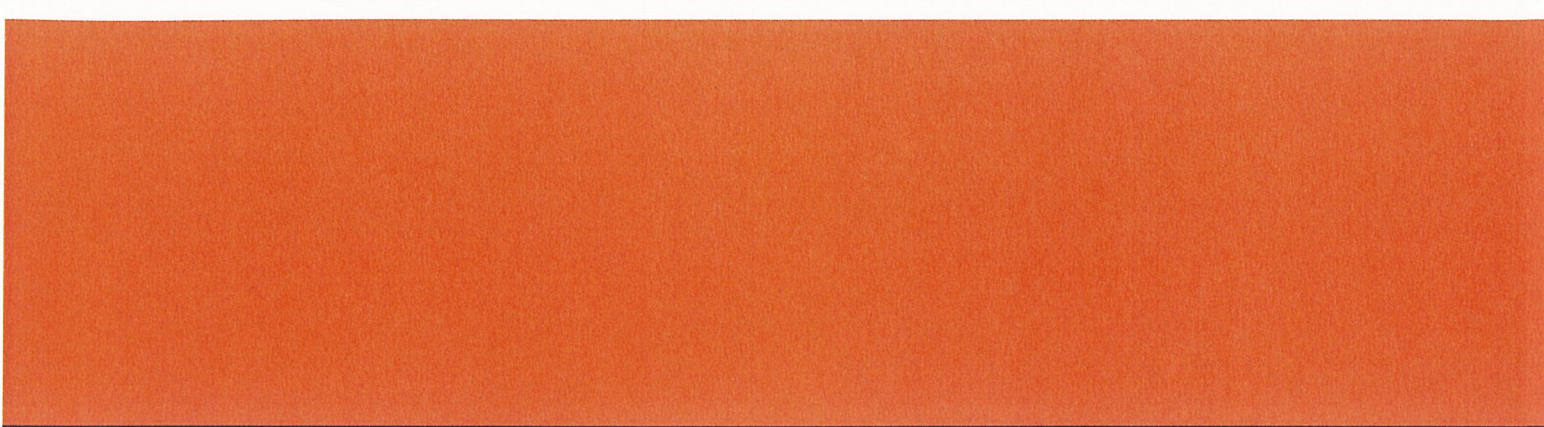
# We staan open voor verandering en ontwikkeling

deskundigheid een bijdrage leveren, klein of groot, langdurig of tijdelijk, sectoraal of regionaal. Leden kunnen zich bij FNV Bondgenoten ontwikkelen tot professionele, actieve leden, waarbij zij hun eigen competenties vergroten. Leden die samen een doel proberen te bereiken, hebben sneller succes. Die successen willen we uitdragen, zodat we in de toekomst nog meer mensen mee krijgen.

Leden vinden het belangrijk het heft in eigen handen te nemen waar het gaat over hun leven, hun toekomst. We staan open voor verandering en voor ontwikkeling, binnen en buiten de bond. We helpen elkaar als professionals verder op weg. Leden zijn solidair met anderen, dichtbij en ver weg en we spreken elkaar daarop aan.

## > Beleidsvoorstellen

- 13 FNV Bondgenoten wil een transparante, toegankelijke vereniging zijn.** Wij willen een verenigingsdemocratie met een plattere organisatie, dus minder lagen, meer (directe) zeggenschap van het lid en een heldere rolverdeling tussen alle bondsorganen. Besluitvorming hierover vindt plaats in een extra congres in 2010.
- 14 FNV Bondgenoten vindt het noodzakelijk dat wij een afspiegeling zijn van** de maatschappij en dat oud en jong, man en vrouw, met verschillende achtergronden, opvattingen en werkwijzen bij ons een plek vinden. We spannen ons er nog meer voor in om dat te bereiken. Leden voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en zijn actief op basis van respect.
- 15 FNV Bondgenoten zet in op het verhogen van de organisatiegraad.** Organiseren en actief leden winnen betekent je verantwoordelijkheid durven nemen voor de toekomst en niet bang zijn voor confrontatie. Er zijn op bedrijfsniveau actieve leden nodig die het aandurven om voor hun rechten op te komen en in staat zijn om hun collega's hierbij te betrekken. FNV Bondgenoten zet al haar middelen in om deze leden te scholen en te ondersteunen.
- 16 FNV Bondgenoten ontwikkelt zich verder als maatschappelijke beweging.** Zij heeft een inspirerende visie op werk en inkomen en is niet bang voor het doen van controversiële, verfrissende uitspraken. FNV Bondgenoten doet er alles aan om zich bekend te maken onder (toekomstige) werknemers in Nederland.
- 17 FNV Bondgenoten heeft één ongedeelde FNV voor ogen,** een FNV herkenbaar in elke sector. Waar leden elkaar respecteren ongeacht verschillen tussen hen. Een krachtige organisatie waar mensen bij willen horen, die weet wat mensen willen en mensen bijeen brengt om samen daarvoor op te komen.



**Laat je zien!**  
> congres 2009



**Voorstellen van  
het hoofdbestuur tot  
aanpassing van de Statuten**

De structuur van de vereniging is erg complex. Die kent veel lagen, veel organen, met uiteenlopende bevoegdheden. Tussen het gewone lid en de organen die besluiten nemen die voor alle leden gevolgen hebben, zitten tenminste 2 lagen. Het is voor een lid lastig om invloed te hebben op het beleid van de bond.

Daarom wil het hoofdbestuur de structuur van de vereniging vereenvoudigen. Dat moet uitmonden in een nieuwe opzet van de verenigingsstructuur, waarbij de statuten en reglementen ook grondig herzien zullen worden. We hadden gehoopt dat al aan het congres in januari 2009 voor te kunnen leggen. Dat bleek toch te ambitieus. In overleg met de bondsraad is besloten alleen te vragen aan het congres om het hoofdbestuur een opdracht te geven om een nieuwe verenigingsstructuur en daarbij passende voorstellen tot wijziging van de statuten voor te bereiden, waarover een bijzonder congres in 2010 besluiten zal nemen.

Vandaar dat het hoofdbestuur het aantal wijzigingen in de statuten voor het congres van januari 2009 beperkt heeft gehouden. Alleen het hoogst noodzakelijke wordt hier voorgesteld. Het betreft weliswaar belangrijke onderdelen, maar zij zijn niet van invloed op de verenigingsstructuur, waarover later discussie en besluitvorming zal plaats vinden.

Het Hoofdbestuur stelt het Congres de volgende wijzigingen van de statuten voor.





## > Voorstel 1

Art. 6 sub d toevoegen:

**“De bond is conform art. 2 Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, zoals bedoeld in die wet.”**

### Toelichting

Art. 6 van de statuten geeft een opsomming van de middelen, waarlangs de bond tracht zijn doelen te bereiken. Het afsluiten van cao's is één van onze belangrijkste middelen, zo niet het belangrijkste.

Art. 6 sub d zegt dat de bond streeft naar zo gunstig mogelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor de leden, alsmede vastlegging daarvan in bij voorkeur collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's).

Art. 2 Wet Cao bepaalt dat een vereniging van werknemers (of werkgevers) zijn bevoegdheid om een cao af te sluiten bij naam in de statuten dient te noemen.

De statuten van FNV Bondgenoten noemen die bevoegdheid niet expliciet, hoewel impliciet volkomen duidelijk is dat de bond zich bevoegd acht cao's af te sluiten. Toch bleek in een recente bezwaarprocedure dat met name het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het verstandig acht deze bevoegdheid expliciet te maken, om daarmee mogelijke discussie in de toekomst te voorkomen. Bovenstaand voorstel strekt er toe om elke twijfel over de statutaire bevoegdheid van de bond weg te nemen.

## > Voorstel 2

Art. 6 sub i toevoegen:

**“ .....in het algemeen, waaronder het voeren van een groepsactie, als bedoeld in art. 3.305a Burgerlijk Wetboek”**

### Toelichting

De Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst biedt de bond al de mogelijkheid zelfstandig rechtsvorderingen in te stellen tot nakoming van de cao en/of van de algemeen verbindend verklaring.

Art. 305 a van het Burgerlijk Wetboek geeft verenigingen als de bond echter de mogelijkheid om, ook als het niet gaat om cao-nakoming, maar om nakoming van wettelijke regels zelfstandig een rechtsvordering in te stellen. Bijvoorbeeld: een bedrijf, waar geen cao voor van toepassing is, houdt zich stelselmatig niet aan de Wet Minimumloon en vakantietoeslag. De bond kan ten behoeve van alle werknemers in een dergelijk bedrijf een rechtsvordering instellen tot naleving van de wet. De bond doet dat in de praktijk al, maar soms leidt dat tot juridische discussies over de vraag of de bond daartoe bevoegd is. Daarom wordt voorgesteld de bevoegdheid tot het voeren van juridische groepsacties in de statuten op te nemen.

## > Voorstel 3

Art. 9 lid 3 toevoegen:

**“Het lid is niet bevoegd het lidmaatschap met onmiddellijke ingang op te zeggen in het geval van wijziging van geldelijke rechten en plichten, verbonden aan het lidmaatschap”**

### Toelichting

De wet bepaalt dat het lid van een vereniging het lidmaatschap met onmiddellijke ingang kan opzeggen binnen een maand, nadat hem of haar een besluit bekend geworden is, waarbij zijn/haar rechten jegens de vereniging worden beperkt of zijn/haar verplichtingen worden verzwaaard. Als het lid binnen een maand opzegt, dan is het betreffende besluit voor hem of haar niet van toepassing.

De wet, art. 2.36 lid 3 Burgerlijk Wetboek biedt de mogelijkheid deze directe opzegbevoegdheid in de statuten te beperken of uit te sluiten.

Het Hoofdbestuur stelt het congres voor om de directe opzegmogelijkheid uit te sluiten als het gaat om wijziging van **geldelijke** rechten en plichten.

Zonder een dergelijke uitsluiting kan elk lid onmiddellijk na het bekend worden van de jaarlijks door de bondsraad vastgestelde contributieverhoging het lidmaatschap beëindigen.

Dat is ongewenst.

De contributie wordt jaarlijks door de Bondsraad vastgesteld als onderdeel van de begroting.

Een zorgvuldige raming van de contributie-inkomsten wordt aangetast, indien leden elke verhoging daarvan kunnen aangrijpen om met directe ingang het lidmaatschap op te zeggen. Vandaar dat het Hoofdbestuur voorstelt hier een beperking in aan te brengen.

Dit voorstel laat onverlet dat een lid naar aanleiding van een contributieverhoging met inachtneming van de normale opzegtermijn kan opzeggen.

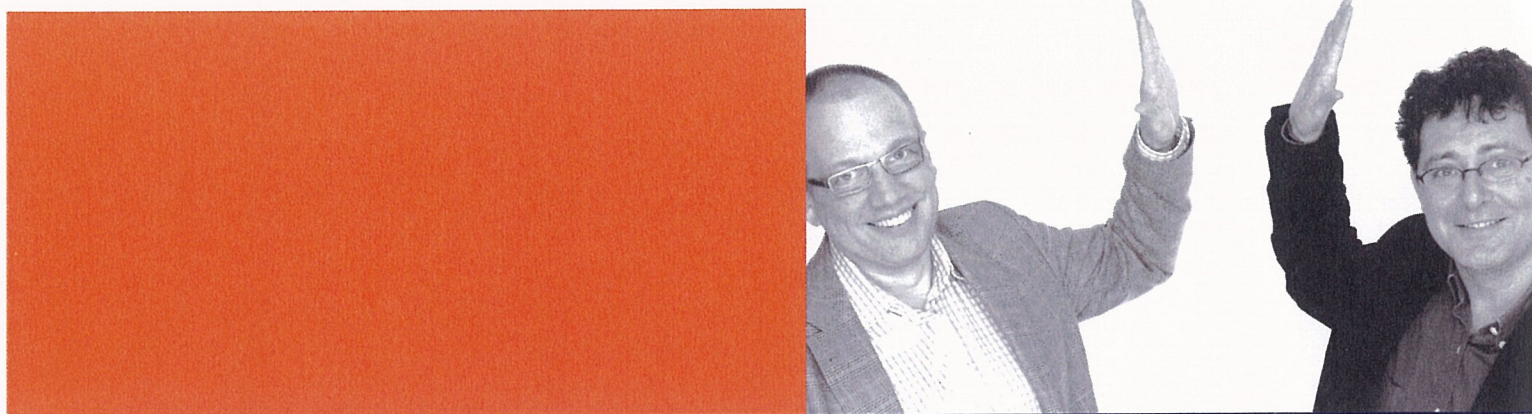


**Voorstellen voor  
algemeen beleid van  
de vereniging**

In dit hoofdstuk zijn de voorstellen van de afdelingen opgenomen. Deze zijn geclusterd in een aantal thema's, zodat voorstellen over éénzelfde onderwerp bij elkaar staan.

Thema overzicht:

- > Kaderwerk
- > Ledenbinding en ledenbehoud
- > Imago
- > Participatie
- > Arbeidsvoorwaardenbeleid
- > Verenigingsdemocratie
- > Relatie FNV Bondgenoten met FNV
- > Overige voorstellen voor algemeen beleid
- > Voorstellen voor statutenwijzigingen



## > Kaderwerk

### Bedrijfsgroepafdeling Metalektro Rotterdam

#### 1 Hoe te komen tot meer en krachtige kaderleden

Kaderleden vormen de spil in de unieke binding tussen bond en de leden in de bedrijven. Dankzij hen hebben en behouden we in de toekomst onze invloed op de werkvloer en in de samenleving. Bij het zoeken naar nieuwe kaderleden en het verlenen van ondersteuning dienen de bestuurders hun niet te onderschatten rol met verve te vervullen. Een vergelijking met mentorschap zou hier niet misstaan.

Daarnaast dient de bond een gedegen scholing aan te bieden, zodat de status van gekwalificeerd kaderlid en vraagbaak binnen bereik komt. Het zou volgens de BGA Metalektro te Rotterdam wenselijk zijn om daartoe weer een kadercursus te ontwikkelen die het karakter van de voormalige vierjarige opleiding evenaart. Een opleiding die kennis en verdieping genereert en opleidt tot een zekere mate van professionaliteit. Ervaring heeft geleerd dat een dergelijke kadercursus de positie van het kaderlid vorm geeft, onderlinge binding scheidt en een netwerk creëert.

#### 2 Voorstel voor betere facilitering van kaderleden

Regelmatig bereiken ons signalen dat kaderleden door de opstelling van hun werkgever problemen ondervinden bij het verrichten van het vakbondswerk. Wij zien dat deze tegenwerking, zoals bijvoorbeeld blijkt bij het vrijaf aanvragen voor bondsbijekomsten en uit het opwerpen van barrières bij andere activiteiten, de laatste jaren toeneemt. Als motief wordt - vooral bij kleine werkgevers - het kostenaspect genoemd.

Het is al moeilijk om nieuwe kaderleden te werven en wanneer zij, eenmaal aan de slag, merken dat ze hun werk niet adequaat of tot hun voldoening kunnen verrichten, raken zij vaak gedemotiveerd of haken gefrustreerd af.

De BGA Metalektro te Rotterdam stelt daarom voor heldere afspraken over hun facilitering te maken. Zij, die als gekozen actief zijn in een bondsorgaan, dienen hiervoor te worden vrijgesteld. Werkgevers worden voor de niet-productieve uren gecompenseerd via een door werkgevers en werknemers ingesteld fonds. Deze afspraak moet in de cao's worden opgenomen. Daarnaast moeten kaderleden beter door hun bestuurder ondersteund worden, zeker in conflictsituaties.

### Bedrijfsafdeling Ovako Wire (Metaal)

#### 3 Topkader

Een vakbondslid opleiden tot een deskundig Topkaderlid, die bevoegd is op te treden als vertegenwoordiger van de leden in het bedrijf.

Het Topkaderlid moet één daarvoor nog te ontwikkelen Topkaderopleiding gevolgd hebben. Om als vertegenwoordiger te kunnen optreden, moet het Topkaderlid gekozen worden door

# Kaderleden vormen de spil

de leden voor een termijn van drie jaar.

Ieder voorstel wat mogelijk overeen gekomen wordt met de directie van het bedrijf heeft de instemming nodig van de leden.

In een faciliteitenregeling moeten de kosten verhaald worden bij de werkgever, en vrijstelling geregeld zijn naar rato aantal werknemers. (b.v. per 100 werknemers 1 dag).

Het Topkaderlid is de contactpersoon tussen de leden en de bond.

Wij zijn er van overtuigd dat deze werkwijze zal bijdragen tot een beter imago voor FNV Bondgenoten, en de huidige problemen die de bond kent, vermindert. De leden worden weer gehoord omdat het contact informeel op de werkvloer beter is dan via een ledenvergadering. Het Topkaderlid is veel beter bekend met zijn leden en heeft meer tijd voor de leden dan een vakbondbestuurder van FNV Bondgenoten.

### *Toelichting*

De achtergrond van het voorstel is, de vakbond meer gezicht te geven in de bedrijven naar het voorbeeld van de Scandinavische en Belgische vakbonden.

Voordelen hiervan zijn:

- De betrokkenheid wordt vergroot tussen de leden en de vakbond
- Betere op maat gesneden afspraken voor de leden in hun bedrijf
- Een contactpersoon die positie heeft binnen het bedrijf
- Een betere en snellere individuele belangenbehartiging
- Het Topkaderlid kent de werknemers in het bedrijf

De werknemers gaan nu als zij een probleem of vraag hebben naar de OR leden. En het zijn de OR leden die meestal vergaande afspraken maken in de bedrijven. De OR leden genieten meer bekendheid bij de werknemers, waardoor leden zich afvragen waarom hij/zij lid zou worden/blijven van de vakbond?

## Woonafdeling Venlo eo

### 4 Promotieteams

Wij willen meer benadrukken hoe belangrijk het is dat promotieteams hun werk goed kunnen doen als aan een aantal zaken uitvoering wordt gegeven en daar hebben we het TDK niet voor nodig.

Wat betreft het promotieteam, is het de bedoeling dat datgene wat wij vragen en voorstellen op enigerlei wijze binnen de werkorganisatie opgepakt wordt, zodat wervingsteams adequaat werk kunnen leveren tegen weinig kosten. Een taakomschrijving van het promotieteam wordt uitgewerkt en gecommuniceerd met degene die belast is met de ondersteuning.

# Kwaliteit van arbeid moet weer voorop komen te staan

## > Ledenbinding en ledenbehoud

### Woonafdeling Heerlen

#### 5 Trouwe leden

Leden die 60 jaar lid zijn van FNV Bondgenoten en zijn rechtsvoorgangers worden vrijgesteld van het betalen van contributie met behoud van alle rechten en plichten (met uitzondering van de betaling van contributie).

### Woonafdeling Amstel/Meerlanden/Ronde Venen

#### 6 In het cao-beleid maken we onderscheid tussen leden en niet-leden

##### *Toelichting*

Het nieuwe cao beleid dient er op gericht te zijn, dat mensen die lid zijn, meer verdienen, meer vakantiedagen of een hoger pensioen opbouwen als niet-leden.

Werknemers die geen lid zijn, moeten kunnen zien dat collega's die wel lid zijn daar een voordeel van hebben.

#### 7 Bondgenoten moet leden beter informeren over de voortgang van hun cao-onderhandelingen

Als de cao onderhandelingen niet gaan zoals we willen, laat de leden dan zien wat de acties van de Bond voor de komende periode zijn. Vooral leden horen vaak weinig of laat of niets over de onderhandelingen en dat moet verbeteren.

### Woonafdeling Amstel/Meerlanden/Ronde Venen

#### 8 Bondgenoten moet bekender worden

##### *Toelichting*

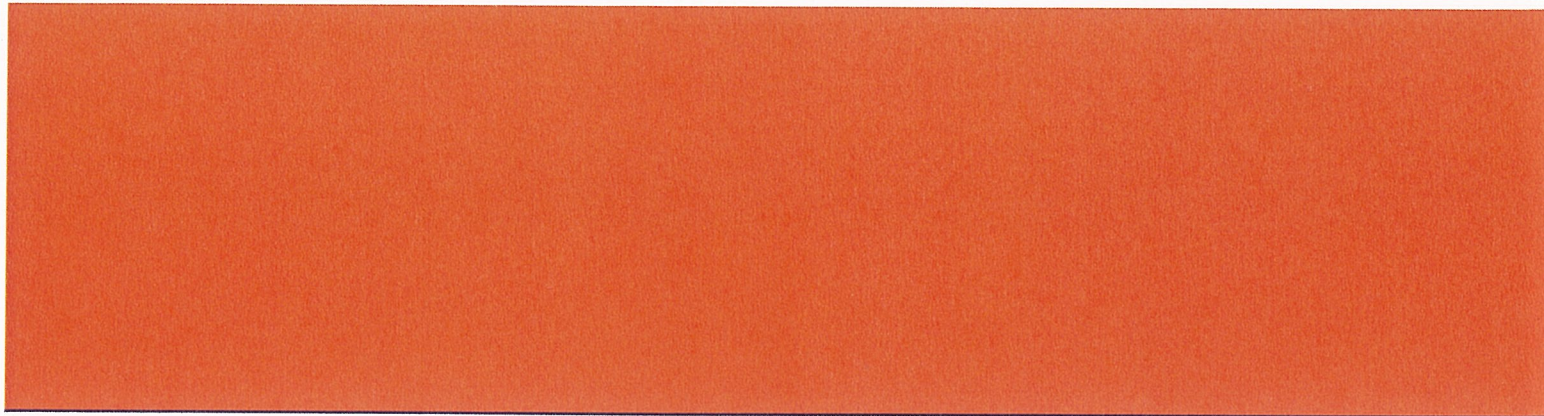
In Bondgenoten( en het Hoofdbestuur) moet een nieuwe frisse wind gaan waaien. Bondgenoten (het Hoofdbestuur) moet meer naar buiten treden zich meer laten zien in bijv. reclame spotjes. Bondgenoten moet actiever propaganda maken, bijv. bij stakingen en andere acties.

### Woonafdeling Zaanland

#### 9 Communicatiemiddelen

Het bondsblad DUS en de internet-site van FNV Bondgenoten zullen intensiever worden benut om de leden meer en beter bij de bond te betrekken.

*Dit voorstel hoort bij de voorstellen 18, 19 en 30. De toelichting op deze voorstellen vind je bij voorstel 19.*



**Laat je zien!**  
> congres 2009



# Met hulp van FNV Bondgenoten weer aan het werk

## > Participatie

### Woonafdeling Amstel/Meerlanden/Ronde Venen

#### 10 Bondgenoten moet een arbeidspool op gaan zetten

##### *Toelichting*

Omdat veel oudere werknemers door de werkgevers worden gediscrimineerd, moet bekeken worden of Bondgenoten een arbeidspool voor werkeloze leden kan oprichten en dan samen met een uitzendbureau trachten onze leden weer aan het werk te krijgen.

De eventuele scholingskosten die nodig zijn moeten door de werkgever gedragen worden.

### Bedrijfsgroepsraad UGO

#### 11 Kansarmen

Binnen de Nederlandse samenleving zijn er verschillende groepen van mensen die als kansarm voor de arbeidsmarkt worden beschouwd. Er zouden afspraken, in de vorm van een verplichting, gemaakt moeten worden in de verschillende cao's om deze categorie aan te nemen in de bedrijven.

## > Arbeidsvoorwaardenbeleid

### Bedrijfsgroepsraad UGO

#### 12 Indexering van pensioenen

De indexering van pensioenen van gepensioneerden/niet actieven moet via het loonindexcijfer lopen i.p.v. het prijsindexcijfer. Indexatie van pensioenen gepensioneerden moet gelijke pas houden met de werkenden uit de betreffende sector of het bedrijf.

#### 13 Loonsverhogingen

Niet alleen de koppeling zou moeten worden hersteld, maar de loonsverhogingen moeten weer structureel worden en in het verlengde daarvan zouden zogenaamde eenmalige uitkeringen moeten worden teruggedrongen.

#### 14 Alternatief voor FVP

Alternatief voor de verdwenen FVP regeling tot stand brengen via de collectieve arbeidsovereenkomst van een bedrijf of sector. De regeling dient ook van toepassing te zijn tijdens arbeidsongeschiktheid.

#### 15 Compensatie van de zorgpremie

Compensatie van de zorgpremie door de (ex)werkgever (vergelijkbaar met de situatie voor 1 januari 2006: oude zorgstelsel).



### 16 Aanvullingen op uitkeringen

Het aanvullen van sociale uitkeringen (WGA/WW) en inkomen bij andere vormen van non-activiteit (ziekte) conform de regeling cao Metaal en Techniek.

### 17 Arbo-convenanten

ARBO-convenanten terug in de cao (voorbeeld sector Zoetwaren: aparte cao Arbeid en Gezondheid).

## > Verenigingsdemocratie

### Woonafdeling Zaanland

#### 18 Aankondiging van verkiezingen

Over datum, plaats en tijd van regionale bijeenkomsten waarin kandidaten voor de bondsraad of voor een bedrijfsgroepraad kunnen worden voorgedragen, dan wel gekozen, zullen alle leden in de regio worden geïnformeerd en in staat gesteld zich voor de betreffende bijeenkomst aan te melden.

#### 19 Terugkoppeling van vertegenwoordigers aan de leden

Leden van de bondsraad en leden van bedrijfsgroepraden dienen enkele malen per jaar hun achterban in bijeenkomsten tekst en uitleg te geven van hun handelen in de betreffende bondsorganen. Over datum, plaats en tijd van deze regionale bijeenkomsten worden alle leden in de betreffende regio geïnformeerd en in staat gesteld zich voor de betreffende bijeenkomst aan te melden.

#### *Toelichting*

##### **Democratie in de bond**

Leden in de woonafdeling Zaanland in vergadering bijeen op 22 april 2008 constateren dat het met de verenigingsdemocratie in FNV Bondgenoten slecht gesteld is. De invloed van de leden zonder kaderfunctie is zeer beperkt of vrijwel nihil.

In 2006 telde FNV Bondgenoten bijna 463 000\* leden, daarvan hadden ongeveer 17.500\* leden een kaderfunctie. Dat is minder dan 4% van het totaal aantal leden .

De zeggenschap binnen FNV Bondgenoten berust in zeer overwegende mate bij deze 4% . De kandidaatstelling voor deelname in bondsorganen en het daarna kiezen van de leden ervan blijft beperkt tot de kaderleden.

Rekening en verantwoording afleggen door de vertegenwoordigers naar de "gewone leden" blijft achterwege, zelfs naar de beperkte groep kaderleden die de vertegenwoordigers hun stem gaven.



Het congres van FNV Bondgenoten heeft in 2004 de visie vernieuwd. In de visie staat:  
*"Meer dan voorheen wil FNV Bondgenoten onder andere uitstralen dat mensen het uitgangspunt zijn."*

Als je dat naar buiten uit wilt stralen, ligt het toch voor de hand dat je dat intern zeker waar zult moeten maken!

Verder in de visie:

*"Wat FNV Bondgenoten vooral bijzonder maakt is dat we dicht bij de mensen staan en oog hebben voor hun verscheidenheid. FNV is een vereniging die haar leden in staat stelt hun positie te versterken en de eigen wensen te realiseren. Solidariteit is hiervoor de beste basis. Wij denken en werken vanuit een visie waarin democratie, mensenrechten en duurzaamheid centraal staan."*

Democratie staat met mensenrechten en duurzaamheid centraal. Als dit in de visie zo wordt geprononceerd, dan is het wel buitengewoon merkwaardig dat de democratische verhoudingen binnen FNV Bondgenoten beneden peil zijn.

Naast de visie, kunnen ook de statuten van de bond worden gebruikt als meetlat voor het bepalen hoe het met het democratisch handelen binnen de bond is gesteld.

Twee punten uit artikel 5 "Doel"

Onder "macht" wordt gesproken over *"een democratische besluitvorming op alle gebieden en alle niveaus"* en *"democratisering van het economisch leven op elk niveau, zodat alle machtsuitoefening aan verantwoordingsplicht tegenover de betrokkene(n) is gebonden."*

Wat als basisregel geldt voor het naar buiten treden als vakbond, dient intern boven elke vorm van twijfel verheven te zijn.

Dat is ook onderkend door een bondsraadscommissie die in de notitie van 2 maart 2007 onder de titel "Open en Bevlogen" het democratische gehalte van FNV Bondgenoten heeft gewogen en te licht bevonden.

In het Kaderstatuut staat onder artikel 4, plichten van kaderleden, dat door de verkiezing van een kaderlid de bond (het orgaan dat kiest) het vertrouwen geeft om namens de bond te handelen.

In artikel 5, verantwoording afleggen op bestemde plaatsen, staat duidelijk dat verantwoording afgelegd dient te worden en dat bij het opzeggen van het vertrouwen de kaderfunctie moet worden neergelegd.

Duidelijke afspraken, maar in de dagelijkse praktijk valt op de uitvoering nog wel het een en ander af te dingen.

\*Bron: jaarverslag FNV Bondgenoten 2006.

*Deze toelichting betreft de voorstellen 9, 18, 19 en 30. Deze voorstellen horen bij elkaar.*

# Meer leden bij de bond betrekken

## > Relatie FNV Bondgenoten met FNV

### **Bedrijfsgroepafdeling Metalektro Rotterdam**

#### **20 Voorstel inzake communicatie en vakbondsdemocratie**

De BGA Metalektro te Rotterdam hecht belang aan de rol die de FNV speelt in het maatschappelijk debat, onder andere via het tripartiete overleg in de SER. Dit overleg is echter enkele malen in een richting gegaan die niet de goedkeuring van de meerderheid van de leden had. De oorzaak van deze frictie ligt in een haperende communicatie met de achterban en het niet creëren van een draagvlak.

Het bestuur van FNV Bondgenoten wordt daarom opgedragen een procedure met de Bondsraad af te spreken, zodat de inzet van onze onderhandelaars

- transparant;
- controleerbaar;
- beïnvloedbaar wordt.

De Bondsraad dient het recht te verkrijgen om eventueel het mandaat aan de federatievoorzitter om namens Bondgenoten te spreken en te onderhandelen tot nader order op te schorten. Dit via een snelle procedure, zodat tijdig op belangrijke dossiers de regie kan worden hernomen en inzichten transparant worden gemaakt nog voordat de FNV haar SER-advies afgeeft.

### **Woonafdeling Amstel/Meerlanden/Ronde Venen**

#### **21 Bondgenoten moet meer stemmen krijgen binnen de FNV federatie**

##### *Toelichting*

De stemverhouding binnen de Federatieraad geeft Bondgenoten onvoldoende invloed als het gaat om de vertegenwoordiging van haar ledental ten opzichte van de andere aangesloten bonden. Hierin dient aanpassing te komen die is gerelateerd aan de grootte van de bonden. Het congres dient het bondsbestuur op te dragen te bewerkstelligen dat de Bondsvoorzitter in de Federatieraad 1 stem per 20.000 leden vertegenwoordigt. Een aangesloten bond met minder dan 20.000 leden behoudt altijd 1 stem.

## > Overige voorstellen voor algemeen beleid

### Bedrijfsgroepsraad UGO

#### 22 Deelnemersraden

Ondanks de wettelijke verplichting die er ligt, zou er sterk ingezet moeten worden op de totstandkoming van deelnemersraden bij de verschillende pensioenfondsen.

#### 23 Milieuvriendelijk produceren

Werkgevers dienen tijdens de cao onderhandelingen aangesproken te worden op milieuvriendelijk produceren.

## > Voorstellen voor statutenwijzigingen

### Sectorraad Agrarisch, Groen en Veilingen

#### 24 Wijziging in Artikel 11: Organen van de bond:

Wijzig punt b: "de bedrijfsgroep" wijzigen in "de sectorraad".

##### *Toelichting*

De sectorraad is een groep kaderleden met een economische binding. Deze sectorraad heeft binnen de bond een sleutelpositie als het gaat om de sectorale belangen m.b.t. cao, fondsen, arbo, scholing, internationaal werk e.d. De besluitvorming aangaande genoemde punten vindt plaats door de sectorraad.

Nu wordt er nog gesproken binnen een bedrijfsgroep van een economische en / of sectorale binding. Deze overeenkomsten kunnen binnen een bedrijfsgroep zo divers zijn dat men niet meer van binding kan spreken.

Op dit moment neemt de bedrijfsgroepsraad de positie van de bedrijfsgroep in. Is het dan niet wenselijk om vanuit de verschillende sectorraden, zoals nu eigenlijk al gebeurt, gekozen leden af te vaardigen. M.a.w. er verandert voor de vereniging niets wezenlijks, alleen de formele benamingen worden gewijzigd.

Voorbeeld: de bedrijfsgroep Agrarisch/Facilitair bestaat alleen op papier voor de vereniging en voor de werkorganisatie. De taken en bevoegdheden van de bedrijfsgroepsraad staan in artikel 16 benoemd, maar wie is/zijn de bedoelde bedrijfsgroep? Deze bestaat uit een vijftal sectorraden die een afvaardiging hebben naar de bedrijfsgroepsraad.



**Laat je zien!**

> congres 2009

**25 Wijziging in artikel 14: Bedrijfsgroep wijzigen in Sectorraad**

1. De bond kent een indeling naar sectorraden.
2. Een sectorraad is een groep leden met een vergelijkbare sectorale binding die in de regel onder de toepassing van één collectieve regeling of arbeidsovereenkomst valt of onder een groep verwante collectieve regelingen of arbeidsovereenkomsten.
3. Instelling en opheffing van een sectorraad vindt plaats op de bedrijfsgroepconferentie op voorstel van de sectorraad of op voorstel van de op te richten sectorraad.

**26 Wijziging in artikel 15: Sectorraad en Bedrijfsgroepconferentie**

1. Vervallen.
2. De bedrijfsgroepconferentie bestaat uit de kaderleden die behoren tot de onderliggende sectorraden.
3. Onveranderd.
4. Onveranderd.
5. Een sectorraad wordt gekozen uit en door de kaderleden die behoren tot de onderliggende sectorraad.
6. Onveranderd
7. Onveranderd.

**27 Wijziging in artikel 16: Taken en bevoegdheden Sectorraad**

Bij dit artikel het woord "bedrijfsgroep" vervangen in "onderliggende sectorraden".

**Woonafdeling Amstel/Meerlanden/Ronde Venen****28 Wijziging van de statuten: woonafdelingen en werkgroepen**

Artikel 11. Organen van de bond.

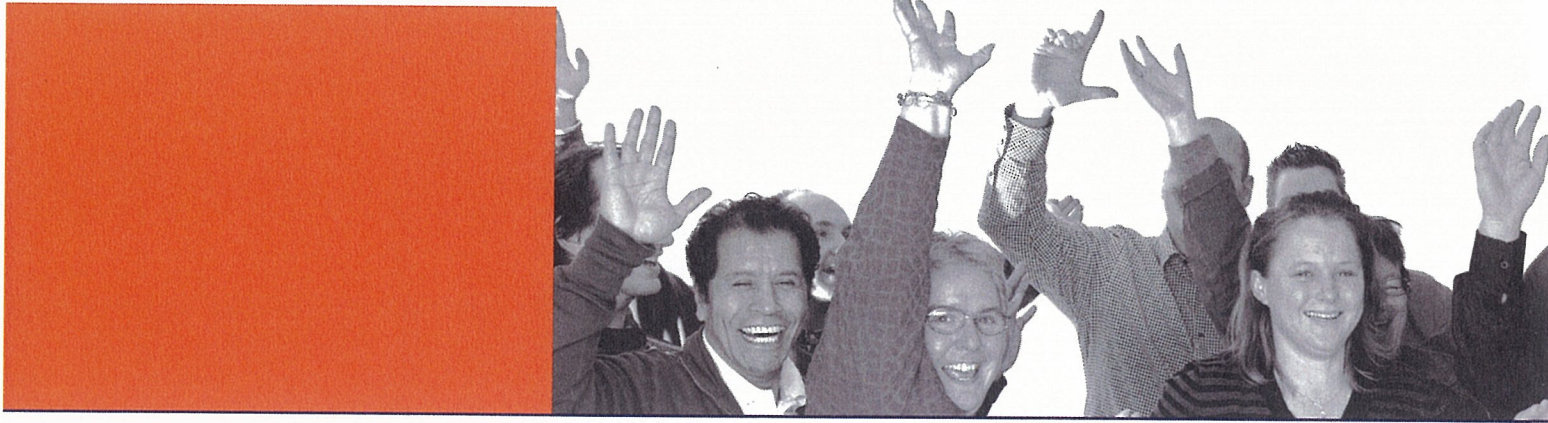
a. "de woonafdelingen" vervangen door "lokale afdelingen".

Artikel 12. lid 1: "woonafdelingen" wordt vervangen door "lokale of regionale afdeling".

Artikel 13. Toevoegen nieuw lid h: "de lokale woonafdelingen dienen werkgroepen voor jubilarissen, thema avonden en promotie/propaganda in te stellen."

*Toelichting*

Sinds enige tijd zijn de woonafdelingen omgebouwd naar lokale afdelingen wat inhoudt dat goed functionerende afdelingen moesten samen gaan met niet functionerende afdelingen. Er moesten werkgroepen worden ingesteld voor de jubilarissen, thema avonden en promotie/propaganda. En we kregen een BOL (bestuurder op locatie) bestuurder die maar 2 x per jaar aanwezig hoeft te zijn. Omdat naar ons inzien de werkgroepen onvoldoende functioneren willen we daar een ander beleid voor.



### **29 Wijziging van de statuten: kandidaten voor bondsraad en congres**

Artikel 13. Toevoegen als bevoegdheid van de ledenvergadering van de woonafdeling: "het verkiezen van leden voor de bondsraad en het congres".

Omdat veel lokale afdelingen groter zijn dan sommige bedrijfsgroepen moet het mogelijk zijn dat lokale afdelingen kandidaten rechtstreeks kunnen voordragen.

## **Woonafdeling Zaanland**

### **30 Wijziging van artikel 4**

In artikel 4 van de Statuten onder "Grondslag" de zin:

*Actieve participatie van leden, de kaderleden, is noodzakelijk voor het bestaan van de bond alsmede voor het tot uitvoering brengen van haar werkzaamheden.*

wijzigen in:

*Het bewerkstelligen van de betrokkenheid van alle leden is noodzakelijk voor het bestaan van de bond en voor de uitvoering van de werkzaamheden zijn de activiteiten van de kaderleden onmisbaar.*

*Dit voorstel hoort bij de voorstellen 9, 18 en 19 van de woonafdeling Zaanland.*

*De toelichting op deze voorstellen vind je bij voorstel 19.*



# Colofon

**Teksten en eindredactie**

FNV Bondgenoten, Utrecht

**Productie**

Cultuurfabriek, Amsterdam

**Fotografie**

Bop Mulder, Amsterdam

**Vormgeving**

van RixtelvanderPut ontwerpers, Eindhoven

**Drukwerk**

Verweij Printing, Mijdrecht

Oplage: 3000

Datum: augustus 2008



> *Werkt in je voordeel*