



WERKPLAN FNV **SPEERPUNTEN**

Versie 28 januari 2016



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	5	BIJLAGE I	26
WERKPLAN FNV SPEERPUNTEN	6	1. Reguliere A-taken	26
1. ECHTE BANEN	8	2. Sectoren	27
Zeker werk	9	3. Organizing	28
Zeker werk deel 1	9	4. Lokaal / Regionaal	30
Zeker werk deel II	10	5. Handhaving & Naleving	30
Aanbesteding	10	6. Campagnebureau	31
Collectieve solidaire regelingen	11	7. Individuele Belangenbehartiging	32
Koopkracht voor werkkenden, senioren en uitkeringsgerechtigden	13	8. Beleidsadviesgroep	32
Jeugdloon	14	9. Kaderacademie	34
Gelijk werk, gelijk loon	15	10. Communicatie & Marketing	34
Zeggenschap	17	11. Bedrijfsvoering	35
Vakmanschap	18		
2. VERSTERKEN FNV	19		
3. INTEGRATIE EN HUIS OP ORDE	22		
1. Basisprocessen op orde	22		
2. Sturing	22		
3. Financiële stromen	23		
4. Beleid	23		
5. ICT	23		
6. Huisvesting	24		
7. Interne Communicatie	24		





VOORWOORD

Voor je ligt het allereerste werkplan van de nieuwe en versterkte FNV. Dit zijn onze speerpunten voor 2016. Hierop leggen wij de focus voor het ongedeelde deel én voor onze A-taken – dus ook wat we samen doen met de aangesloten bonden.

Staat daarmee alles hierin? Nee, ik zou haast zeggen: natuurlijk niet! Allereerst vind je hier alléén wat bijzonder is in 2016. Voor al het reguliere werk dat ieder jaar gewoon doorgaat: kijk in de bijlage .

Maar er staat nog méér niet in. Namelijk alles wat in de sectoren en bonden gebeurt en waarvan ik juist verwacht dat die zich daarop gaan profileren. Vak-inhoud bijvoorbeeld, of arbeidsomstandigheden of auteursrecht. Of beroeps- onderwijs. Of arbeidstijden. En vergeet niet alles wat Lokaal FNV overal in het land aan het ontwikkelen is. En denk ook aan de netwerken: roze, vrouw, wereldburger...

WAT ZIJN DE SPEERPUNTEN?

Het antwoord op die vraag is helder. De speerpunten zijn 1. Echte banen (inclusief koopkracht) 2. Versterken FNV en 3. Integratie en huis op orde.

1. Echte banen

Kort samengevat gaat het bij Echte Banen om de zekerheid dat je er perspectief en uitzicht op hebt dat je volgende week, volgende maand nog je hypotheek of huur kunt betalen. Dat er brood op de plank is. Dat je nog werk hebt. En dat voor alle werkenden – dus ook zelfstandigen – en voor mensen met een pensioen of uitkering. Ook koopkracht dus.

Ander belangrijk aspect is de *kwaliteit* van het werk, inclusief je gezondheid en de mogelijkheid om je werk te combineren met je privéleven.

Verbetering van de koopkracht is van belang voor iedereen. Voor werkenden en werkzoekenden is een *echte baan* dé weg naar meer koopkracht. Voor gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden is verbetering van de koopkracht gewenst via indexatie en koppeling aan de lonen.

2. Versterken FNV

Tweede punt: versterken FNV. Hoe vaak vraag *jij* aan mensen om je heen ‘Ben jij eigenlijk lid?’. Dat geldt ook voor de 1000 nieuwe kaderleden die we willen werven en scholen. Dus hou je ogen open voor nieuw talent – juist ook mensen met diverse achtergronden, en wijs ze op de mogelijkheden om zich binnen de FNV verder te bekwamen.

3. Integratie en huis op orde

Tenslotte: Integratie en huis op orde. Als iemand ons belt, mailt of twittert moet hij of zij binnen een redelijke termijn een goed antwoord krijgen. Integratie betekent dat op *alle* niveaus collega’s en vakbonds-vrijwilligers kunnen rekenen op de ondersteunende diensten, zoals de ICT. Zodat we met z’n allen beter kunnen werken aan die belangrijke opdracht: een *sterkere* vakbond die de stem van werkenden en postactieven luider doet klinken.

Leo Hartveld

Algemeen secretaris

WERKPLAN FNV SPEERPUNTEN

De uitgangspunten voor het eerste werkplan voor de FNV zijn besproken met de diverse gremia van de organisatie en de vereniging. De Beleidskaderbrief dient als uitgangspunt voor het werkplan, evenals de missie van FNV:

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. Wij staan voor een duurzaam beheer van de aarde, én voor een sociaal-rechtvaardige oplossing voor de gevolgen van het mondiale milieubeleid op arbeid.

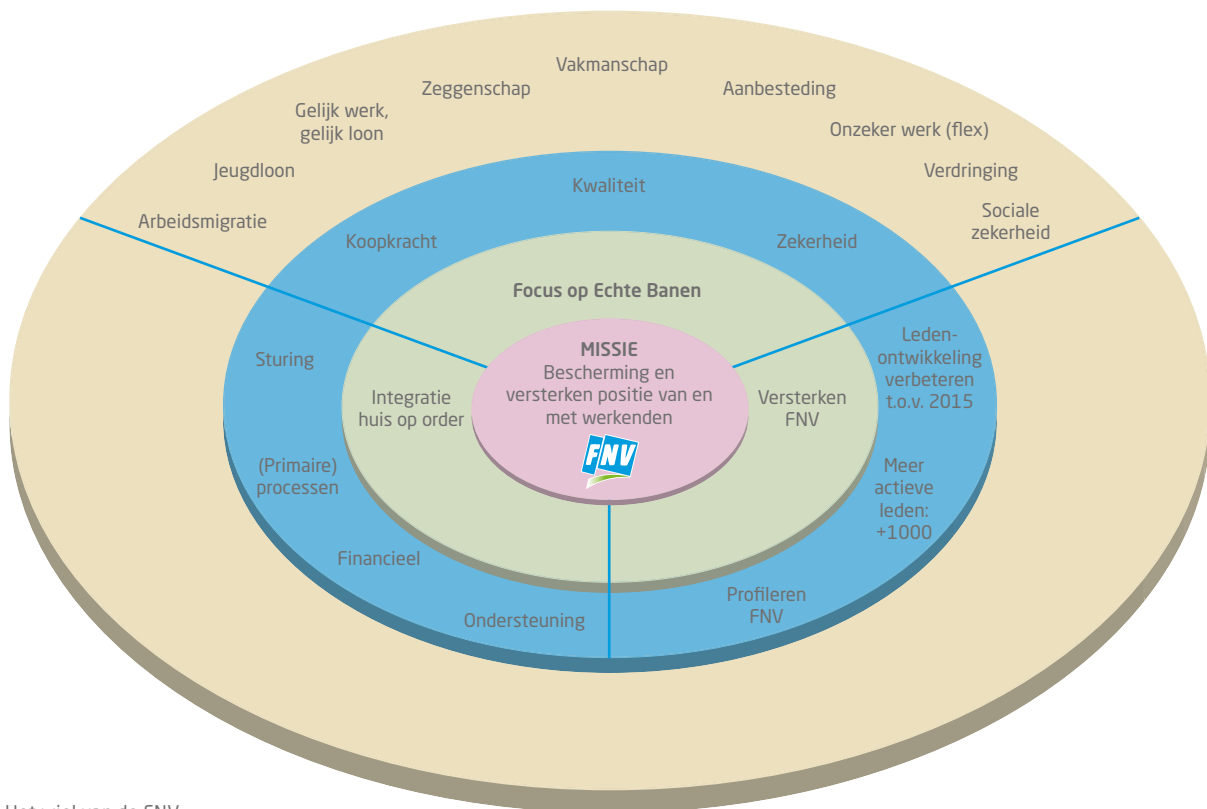
FNV wil Gewoon Goed Werk en een goed inkomen voor iedereen. Wij steunen en faciliteren leden om zichzelf zo goed mogelijk te ontwikkelen en de regie voor hun carrière in eigen hand te nemen, ongeacht de contractvorm die het lid ambieert. De diversiteit en pluriformiteit in de samenleving wordt weerspiegeld in FNV.

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, nationaal en internationaal. FNV overleg waar mogelijk en komt in actie waar nodig.

Het gaat om de focuspunten op basis waarvan we keuzes hebben gemaakt. Aan dit werkplan liggen werkplannen van afdelingen en sectoren ten grondslag.

De focus ligt op de ambities uit het Meerjarenplan van de FNV 2013-2017. Dat betekent niet dat er geen ruimte is voor het reguliere werk. Het reguliere vakbondswerk in de bedrijven, lokaal en regionaal en de dienstverlening wordt naast en met name met deze focus uitgevoerd.

Het reguliere werk en de inzet daarop zal met name worden beschreven in de onderliggende werkplannen van de afdelingen en sectoren en deze zijn samengevat in bijlage I.



Het wiel van de FNV

De Focus voor 2016 ligt op:

1. Echte Banen, koopkracht voor uitkeringsgerechtigden en senioren
2. Versterken FNV
3. Integratie en Huis op Orde

Naast deze focuspunten houdt de FNV zich natuurlijk bezig met reguliere vakbondswerkzaamheden waaronder A-taken. Kern van deze A-taken is de gemeenschappelijke FNV-lobby. Dat wil zeggen dat A-taken die taken zijn die de FNV uitvoert ten behoeve van de bonden die lid zijn van de FNV en de sectoren van het ongedeelde deel. Zie voor een overzicht van deze taken bijlage I, waarin we een korte algemene opsomming hebben opgenomen van de A-taken. Daarnaast hebben we een overzicht van de reguliere taken per afdeling gemaakt. De afdelingen die A-taken hebben, hebben die specifiek benoemd.

1. ECHE TE BANEN

Voor dit thema volgen we de driedeling zoals ook genoemd in de beleidskaderbrief en de arbeidsvoorwaardennota voor 2016: zekerheid, koopkracht en kwaliteit van werk. Onze doelstelling is dat iedereen een inkomen heeft dat een redelijk bestaansniveau geeft. Daar waar dat niet kan door middel van een echte baan, zoals bij senioren en de uitkeringsgerechtigden, gaan we vol voor koopkracht. We starten daartoe voor de sectoren Senioren en Uitkeringsgerechtigden een specifieke campagne Koopkracht. Het verdwijnen van Echte Banen is een bedreiging voor collectieve regelingen (sociale zekerheid en pensioen), en daarmee de koopkracht van uitkeringsgerechtigden en senioren. Als het draagvlak onder collectieve regelingen vervalst, vervalst immers ook het draagvlak voor hun uitkering en indexatie van pensioen.

We hebben gekeken naar wat de sectoren hierover zelf hebben aangegeven te gaan doen. Ook hebben we bekeken wat er in de werkplannen staat en waarop ingezet wordt op lokaal, regionaal, nationaal en internationaal niveau. Binnen de driedeling is een verdere onderverdeling te maken, die als rode draad door de werkplannen loopt. Deze geven we hieronder weer. Ook geven we weer in welke sector we wat gaan doen, dan wel of dit sectoroverstijgend (lokaal, regionaal, nationaal en/of internationaal) is. Het overzicht is voldoende concreet om een beeld te krijgen van de inzet, maar is niet volledig of in detail.

Voor de inzet vanuit de werkorganisatie wordt natuurlijk gebruik gemaakt van de integrale teams.

ZEKERHEID

- a. Zeker werk
- b. Aanbesteding
- c. Collectieve solidaire regelingen

ZEKER WERK

ZEKER WERK DEEL 1:

VISIE Ideale streefsituatie	Terugdringen onzeker werk tot piek en ziek (en tijdelijke projecten). En meer zeker werk.				
PROBLEEM Wat is er nu aan de hand?	Omdat flexibele arbeid/schijnconstructies etc. veel goedkoper zijn dan vaste arbeid kiezen werkgevers steeds vaker voor onzeker werk				
SECTOREN van toepassing	Campagne Schiphol (vervoer, diensten)	Metaal	Bouw	Overheid	Publiek Belang
DOELEN Wat wil je bereiken?	Afspraken maken met werkgevers over de prijs (zie ook GWGL) en de omvang van de flexibele schil	Terugdringen flexibele schil	ZZP'ers bewust maken van de afspraak	Terugdringen flexibele schil bij branches: Decentrale Overheden, Rijk en Onderwijs en Onderzoek Werkzekerheid Sociale Werkvoorziening	In kaart brengen en aanpakken schijnconstructies, contracting en verdienmodellen; Tegengaan verdringing/ werken zonder loon
WIE GAAT WAT DOEN?	Beveiliging, schoonmaak, afhandeling, KLM/Luchtvaart i.s.m. H&N en organizing Inzet Havens voor werkzekerheid en voorkomen gedwongen ontslagen	in metaalektro, scheepsbouw, installatie en isolatie (zie ook GWGL)	in de Bouw cao (terugdringen schijnzelfstandigheid)	Branches Lagere Overheden, Rijk en Onderwijs en Onderzoek (flex) In de 6 speerpuntorganisaties van decentrale Overheden is in ieder geval eind 2016 een haalbaar percentage flexcontracten teruggedrongen. Per speerpuntorganisatie moet door inventarisatie dat haalbare percentage bepaald worden. Het onderzoek naar flexibele arbeidsrelaties binnen gemeenten (door sociale partners en A&O fonds gemeenten) wordt als nulmeting aangehouden. Branche SW Bijdragen aan tot stand komen 125.000 garantiebannen en 30.000 beschutte werkplekken	Campagne Afval en milieu (i.s.m. met overheid en vervoer), post (i.s.m. vervoer) en sport i.s.m. met H&N

ZEKER WERK DEEL II:

VISIE Ideale streefsituatie	Terugdringen onzeker werk tot piek en ziek (en tijdelijke projecten). En meer zeker werk.			
PROBLEEM Wat is er nu aan de hand?	Omdat flexibele arbeid/schijnconstructies etc. veel goedkoper zijn dan vaste arbeid kiezen werkgevers steeds vaker voor onzeker werk		werknemers met kleine contracten 12 a 20 uur per en maximale beschikbaarheid (dus geen 2e baan mogelijk) kunnen geen leefbaar loon verdienen	
SECTOREN van toepassing	Diensten	Handhaving & Naleving	Sectoroverstijgend	Handel
DOELEN Wat wil je bereiken?	Terugdringen flexibele schil/schijnconstructies en contracting		Meer zeker werk & Terugdringen regelingen en wetten m.b.t. foute flex. O.a.: Afspraken met overheid (nationaal en Europa) en centrale werkgevers over flex, schijnconstructies, schijnfaillissementen. ZZP en detachering. Wereldwijd ILO verdrag ter bescherming van flexwerkers o.i.d.	Contracten uitbreiden Beschikbaarheid beperken Zeggenschap
WIE GAAT WAT DOEN?	Door inzet extra inzet FNV Flex/ ondersteuning aan andere sectoren i.s.m. H&N. Terugdringen flexibele schil bij callcenters.	Inzichtelijk maken verdien-modellen. Kennisoverdracht en ondersteuning aan sectoren.	Uitwerkingen voor meer werkgelegenheid van: Energie-akkoord, Participatiewet en 55+ werkgelegenheid Inzet vanuit BAG, sectoren, handhaving en naleving	Handel

AANBESTEDING

VISIE Ideale streefsituatie	Geen marktwerking bij publieke dienstverlening (onderwijs, zorg, energie, openbaar vervoer). Bij aanbestedingsprojecten een goede balans vinden tussen prijs en kwaliteit, waarbij onder kwaliteit ook expliciet de factor arbeid wordt verstaan.				
PROBLEEM Wat is er nu aan de hand?	Bij aanbestedingsprojecten overheerst nu de prijs. Dit leidt tot onzeker werk/toename flex/schijnconstructies en minder en slechteren publieke dienstverlening.				
SECTOREN van toepassing	Bouw	Vervoer	Zorg en Welzijn	Afval	Sectoroverstijgend
DOELEN Wat wil je bereiken?	Goed opdrachtgeverschap	Publieke dienstverlening zonder marktwerking + goed opdrachtgeverschap	Publieke dienstverlening zonder marktwerking + goed opdrachtgeverschap		

WIE GAAT WAT DOEN?	Afspraken over aanbestedingsvoorwaarden met 10 grote gemeenten en 5 grote woningcorporaties	De grote opdrachtgevers (rijk/provincie) onder druk zetten t.a.v. NS en stads/streekvervoer Lokaal: aanbesteding taxi De wet personenvervoer 2000 actualiseren/verbeteren. En Fyra eindrapport beïnvloeden op daarin 4 genoemde toekomst-scenario's.	Zorg campagne i.s.m. organizing.* Kwaliteit van het werk, naleving afspraken echte banen en beschermde werkplekken, behoud arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid Beïnvloeden gemeentelijke aanbesteding i.s.m. lokaal in ten minste gemeente per regio Beïnvloeding gemeentelijke aanbestedingen.	In 4 gemeentes aan de slag	Lokaal & Handhaving en BAG: sectoren ondersteunen
---------------------------	---	--	--	----------------------------	---

* Op basis van de resultaten van Red de Zorg en de reactie van het kabinet zal erin samenhang met het sectorplan Zorg een nieuwe aanvullende tekst bij het werkplan worden opgesteld.

COLLECTIEVE SOLIDAIRE REGELINGEN

VISIE Ideale streefsituatie	Iedere werkende heeft recht op- en toegang tot de sociale zekerheid, in ieder geval bij arbeidsongeschiktheid. Verder heeft iedere werkende toegang tot een collectief en solidair pensioenstelsel. Er mag nooit concurrentie of verdringing plaatsvinden op basis van sociale zekerheid.				
SECTOREN van toepassing	Uitkeringsgerechtigden, Sectoroverstijgend Lokaal / Regionaal	Senioren en Sectoroverstijgend	Overheid	Sectoroverstijgend Lokaal / Regionaal	Sectoroverstijgend
PROBLEEM Wat is er nu aan de hand?	Sociale zekerheid staat steeds mee onder druk en wordt afgebouwd c.q. regelgeving fors aangescherpt	Koopkracht senioren staat onder druk door wijzigingen in pensioenregelgeving	Versnelde afbraak SW Totstandkoming van de afgesproken 125.000 verloopt moeizaam	Diverse regelingen voor werknemers worden afgebroken of staan onder druk zoals WW, Zde ziekte jaar, , versnelde afbraak SW	ZZP'ers hebben geen toegang tot collectieve voorzieningen waardoor ze niet zijn verzekerd bij arbeidsongeschiktheid. Tevens bouwen zij geen pensioen op

<p>DOELEN Wat wil je bereiken?</p>	<p>Garantiebanen In cao's afspraken maken Campagne "Ik tel mee"</p>	<p>Koopkracht senioren, middels geïndexeerd pensioen en geïndexeerde AOW</p>	<p>Uitvoering participatiewet door gebruiken infrastructuur SW</p>	<p>WW: 3de jaar WW middels een collectieve regeling vormgeven</p> <p>Sectorpilots en pilots adviescentra werk en inkomen t.b.v. regierol WW</p> <p>2de ziektejaar: behoud van de huidige regeling</p> <p>SW: uitvoering Participatiewet door gebruiken infrastructuur SW</p>	<p>Een collectieve regeling voor ZZP'ers bij arbeidsongeschiktheid. Verruiming van de mogelijkheden voor ZZP'ers om zich aan te sluiten bij pensioenfondsen.</p> <p>We verankeren ZZP organisatorisch en inhoudelijk meer binnen het ongedeelde deel van de FNV, rekening houdend met betrokkenheid van lid rechtspersonen en met als doel een eenduidig FNV-geluid. Dit is deels een A-taak voor alle ZZP'ers, naast specifieke activiteiten voor het ongedeelde deel.</p>
<p>WIE GAAT WAT DOEN?</p>	<p>Uitkerings-erectigden, en alle sectoren: afspraken maken in cao's. Bestuurders werkbedrijf via markt-bewerking-splannen en maatwerk afspraken in bedrijven</p>	<p>Senioren maakt zich sterk voor solidaire AOW/ pensioen, toeslagen en kosten voor de zorg</p> <p>Alle sectoren en pensioenteam leveren hieraan hun bijdragen</p>	<p>Alle sectoren, bestuurders werkbedrijven, lokaal/regionaal</p>	<p>Beleidsadviesgroep, Sectoren, Lokaal / Regionaal</p>	<p>Beleidsadviesgroep, Pensioenteam, Sectoren</p>

2. KOOPKRACHT VOOR WERKENDEN, SENIOREN EN UITKERINGS-GERECHTIGDEN

- a. Koopkracht
- b. Jeugdloon
- c. Gelijk werk gelijk loon incl. arbeidsmigratie, verdringing en een eerlijk tarief

KOOPKRACHT VOOR WERKENDEN, SENIOREN EN UITKERINGSGERECHTIGDEN

VISIE Ideale streefsituatie	Iedereen heeft een inkomen welke een redelijk niveau van bestaansrecht geeft.		
SECTOREN van toe- passing	Sectoren (allen)	Uitkeringsgerechtigden Senioren, Lokaal/Regionaal	Sectoroverstijgend
PROBLEEM Wat is er nu aan de hand?	Loonontwikkeling blijft al jaren achter; een van de oorzaken waarom we moeizaam uit de crisis komen	Koopkrachtontwikkeling van senioren staat onder druk als gevolg van verlaging pensioenen. Er is naast het jarenlang niet indexerende van de pensioenen ook sprake van een opeenstapeling van maatregelen die leiden tot een reële inkomensdaling van tussen de 6 en 10%. Koopkracht van uitkeringsgerechtigden staat onder druk doordat uitkeringen steeds vaker voorwaardelijk zijn. Negatieve ontwikkelingen in het toeslagen beleid en de toenemende eigen bijdragen voor zorg zetten de koopkracht nog meer onder druk.	Lonen hebben steeds vaker geen ondergrens meer. Belastingontwijking en -duiking door bedrijven
DOELEN Wat wil je bereiken?	Centen i.p.v. procenten, de negatieve inkomensspiraal van de senioren doorbreken.	Overeind houden collectieve regelingen en toeslagen. Offensief tegen trend voorwaardelijk maken van uitkeringen.	Redelijk niveau van een Europees minimumloon. Werk meer laten lonen en bedrijven hun belastingdeel laten betalen. Ongelijkheid verminderen door een dagobertduktax in te voeren, en een toptarief boven EUR 100.000 invoeren
WIE GAAT WAT DOEN?	Alle sectoren	Uitkeringsgerechtigden Senioren Lokaal: Landelijke monitor Inkomen, Werk en Zorg, gericht op inkomen en toeslagen (minimabeleid). Inzichtelijk maken dat de minimumuitkering te laag is om een redelijk bestaansniveau te garanderen.	Beleidsadviesgroep (IZ/Europa, Lobby)

JEUGDLOON

VISIE Ideale streefsituatie	Jongeren onder de 23 jaar verdienen hetzelfde loon als hun oudere collega's voor hetzelfde werk.			
SECTOREN van toepassing	Sectoroverstijgend	Sectoroverstijgend	Sectoroverstijgend	Handel & Horeca & Publiek belang
PROBLEEM Wat is er nu aan de hand?	Jongeren onder de 23 verdienen aanzienlijk minder dan hun oudere collega's	Jongeren worden dus feitelijk op basis van leeftijd gediscrimineerd	Er vindt ook verdringing plaats omdat voor bepaalde functies alleen nog jongeren worden ingeschakeld	Jongeren zijn voor ondernemingen zoals de supermarkten een verdienmodel geworden.
DOELEN Wat wil je bereiken?	Afschaffing van het jeugdloon door druk te zetten op werkgevers via acties van o.a. Young & United	Politieke lobby om wijziging van de wet op het jeugdloon, dan wel aanpassing van de leeftijd van 23 jaar naar bijvoorbeeld 18 jaar	Gelijk werk gelijk loon zodat jongeren vanwege de jeugdlonen andere werknemers niet langer verdringen	Afschaffen jeugdlonen
WIE GAAT WAT DOEN?	Acties van Young & United	Beleidsadviesgroep	BAG, sectoren	Ism Young & United en FNV Jong



GELIJK WERK, GELIJK LOON

VISIE Ideale streefsituatie	Iedere werkende verdient voor hetzelfde werk, hetzelfde loon. In alle cao's zijn afspraken gemaakt over naleving daarvan <i>Arbeidsmigratie is binnen Europa natuurlijk mogelijk, maar leidt niet tot concurrentie tussen werknemers uit verschillende landen of sociale zekerheids- of fiscale systemen</i>				
SECTOREN van toepassing	Metaal, Bouw, Industrie, Publiek belang	Senioren en Uitkeringsgerechtigden	Diensten	Landbouw, Vlees, Metaal en Vervoer <i>Specifiek arbeidsmigratie</i>	Sector-overstijgend
PROBLEEM Wat is er nu aan de hand?	Specifiek Metaal: arbeidsvoorwaarden van flexwerkers in de Metaal staan steeds verder onder druk Specifiek Bouw: enorme toename van ZZP'ers en buitenlandse bouwvakkers waardoor de prijs van arbeid onder druk staat	Specifiek Senioren: Voorkomen dat werkzaamheden van gepensioneerden (vrijwillig en betaald) tot verdringing leiden Specifiek Uitkeringsgerechtigden: werken zonder loon	Bij facilitaire callcenters is een grote flexibele schil en er is geen gelijke beloning voor uitzendkrachten en vaste medewerkers (vaste medewerkers verdienen minder) Arbeidsmigranten worden meestal minder goed betaald	Wet- en regelgeving die werknemers moet beschermen is verworden tot een verdienmodel van werkgevers en intermediairs. De A1 en ET-regeling zorgen voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden omdat buitenlandse arbeidskrachten daardoor goedkoper worden Er wordt bewust gefraudeerd met buitenlandse constructies door louche intermediairs en werkgevers	Generiek: er wordt in toenemende mate geconcurrereerd met en op arbeidsvoorwaarden. Te weinig aandacht voor naleving Er is nog steeds sprake van discriminatie op de arbeidsmarkt voor specifieke doelgroepen.

<p>DOELEN Wat wil je bereiken?</p>	<p>In cao's afspraken maken over het terugdringen van onzeker banen en het verkleinen van de kloof tussen vast en flex. In iedere cao dienen afspraken te worden gemaakt over naleving!</p>	<p>Afspraken ter voorkoming van vrijwilligerswerken kosten van echte banen</p>	<p>Gelijke beloning bij facilitaire callcenters</p> <p>Gelijk werk voor gelijk loon voor arbeidsmigranten</p>	<p>Aanpassing van de A1-verloning, de detacheringsrichtlijn en de ET-regeling</p> <p>Generiek: Europese lobby (vanuit de Benelux) om wet- en regelgeving aan te passen</p> <p>Lobby in Den Haag om ET-regeling aan te passen</p> <p>Generiek: genereren van publiciteit om buitenlandconstructies bloot te leggen en de verdienmodellen daarachter aan te tonen</p> <p>harde aanpak van fraudeurs en naming en shaming van bedrijven die misbruik maken van wet- en regelgeving</p>	<p>Europese lobby om vaste werknemers beter te beschermen, inperking van onzekere banen en de sociale stelsels van West-Europa overeind te houden</p> <p>Politieke lobby om onderscheid tussen vast en flex te verkleinen.</p> <p>Gelijk loon voor gelijk werk voor iedereen op de werkvloer en in de samenleving.</p>
<p>WIE GAAT WAT DOEN?</p>	<p>Metaal: in 3 a 5 bedrijven per regio aan de slag met de rekentool voor uitzendkrachten.</p> <p>Industrie: steigerbouw.</p> <p>Bouw: bouwplaatsen en steigerbouw</p> <p>Publiek belang: afval & milieu, post en sport.</p>	<p>Sector UG en Sector Senioren: acties/aandacht/pers t.b.v. beïnvloeding politiek en publiek</p> <p>Ook door AB en DB: lobby politiek landelijk niveau</p> <p>Lokaal/Regionaal, politieke beïnvloeding op lokaal niveau, ondersteunen campagne stop werken zonder loon en Landelijke monitor werk en inkomen</p>	<p>Facilitaire callcenters</p> <p>I.s.m. H&N bijdragen aan internationale brigade via Pools sprekende consulent</p>	<p>Beleidsadviesgroep (IZ/ Europa en lobby), Sectoren, H&N</p> <p>Vervoer: Aanpak schijnzelfstandigheid en gelijke beloning (T&L) d.m.v. publieke en politieke beïnvloeding en het blootleggen van excessen met behulp van VNB.</p> <p>Metaal: Steigerbouw, samen met bouw, industrie en H&N</p>	<p>Beleidsadviesgroep, Sectoren, Netwerken wereldburger, jong, vrouw en roze</p>

3. KWALITEIT

- a. Zeggenschap
- b. Vakmanschap

ZEGGENSCHAP

VISIE Ideale streefsituatie	Om goed en gemotiveerd hun werk te kunnen doen is het voor werkenden noodzakelijk om zeggenschap te hebben over hun werktijden (balans werk en privé) en over de invulling van hun werk (vakmanschap)			
SECTOREN van toepassing	Handel	Publiek belang	Vervoer	Sectoroverstijgend
PROBLEEM Wat is er nu aan de hand?	Als werkenden geen zeggenschap hebben over hun werk leidt dit tot werkdruk, demotivatie en minder productiviteit	Kwaliteit van het werk staat onder druk door toenemende werkdruk	Grote verschillen tussen cao's in het personenvervoer. Loopbaanbeleid wordt afzonderlijk vormgegeven en sociale veiligheid wordt niet in 'de keten' besproken	Huidige collectieve kader voor (mede) zeggenschap staan onder druk
DOELEN Wat wil je bereiken?	Zeggenschap over werktijden	Zeggenschap over werktijden en werkdruk	Eén cao, eenduidig loopbaanbeleid, centraler sociale veiligheidsbeleid over subsectoren heen.	Collectieve kaders scheppen
WIE GAAT WAT DOEN?	Nog te benoemen subsectoren/bedrijven	Bibliotheken en energiebedrijven	Gezamenlijk traject van stads/ streekvervoer, taxi, toer en multimodaal voor t.a.v. cao, aanbesteding, vakmanschap en sociale veiligheid.	Beleidsadviesgroep



VAKMANSCHAP

VISIE Ideale streefsituatie	De inrichting van het werk zodanig vormgeven dat werkenden gezond en gemotiveerd hun werk kunnen uitvoeren, van de start van hun werkzame leven tot aan de AOW gerechtigde leeftijd					
SECTOREN van toepassing	Metaal	Industrie	Zorg en welzijn	Overheid	Vervoer	Sector-overstijgend
PROBLEEM Wat is er nu aan de hand?	De huidige inrichting van het werk (werkdruk, arbeidsomstandigheden etc.) leidt ertoe dat nog te veel mensen gezondheidsklachten krijgen of zelfs ziek worden door hun werk. Werkenden kunnen de AOW gerechtigde leeftijd niet halen of niet in goede conditie (fysiek, geestelijk) halen					
DOELEN Wat wil je bereiken?	De inrichting van het werk meer toespitsen op de behoefte van de werknemers.	Roosteren en duurzaam inzetbaarheid bevorderen (nog kiezen waar speerpunten gelegd worden)	Kwaliteit van werk, werkdruk en vakmanschap	Kwaliteit van het werk, terugdringen werkdruk, vrijheid voor professionals (onderwijs) en afspraken met betrekking tot duurzame inzetbaarheid	Zie boven.	Nieuwe technologische ontwikkelingen en sociale innovatie willen we aanvullend aan mensen laten werken. Inzicht ontwikkelen t.a.v. robotisering. Veilig en gezond werken. Voorwaarden en maatregelen leven lang leren versterken Versterking aansluiting onderwijs arbeidsmarkt Beïnvloeding politieke agenda. Aandacht voor diversiteit op de werkplek zodat iedereen zich prettig voelt.
WIE GAAT WAT DOEN?	Project duurzaam inzetbaar in de metaal. Organizing campagne bij DAF.	Industrie	Zorg en welzijn	Overheid en onderwijs	Vervoer m.n. personen-vervoer	Sectoren, Beleidsadviesgroep

2. VERSTERKEN FNV

Dit thema valt uiteen in drie onderdelen:

1. Ledenontwikkeling: We gaan de dalende trend ombuigen. Hierbij is het van belang de instroom te versterken en de uitstroom te beperken en de organisatiegraad te vergroten. Het vergroten van het urgentiebesef binnen de vereniging en werkorganisatie is hiervoor van wezenlijk belang. Onze ambitie voor het komend jaar is stabilisatie van het ledental en organisatiegraad. Daarnaast willen we op deelgebieden zichtbare groei van ledental en organisatiegraad behalen. De komende periode werken we noodzakelijke maatregelen verder uit. Maatregelen zoals de ledenwerfcampagne, die ook aansluit bij cao-acties, campagnes, de concrete voordelen van het lidmaatschap en het verbeteren van de interne processen (huis op orde). Tot het laatste behoort het bepalen van ledendoelstellingen in de sectorplannen en de afdelingsplannen van organizing, handhaving en naleving, lokaal/regionaal, individuele belangenbehartiging en bedrijfsvoering. Daarop sturen en evalueren we. Deze maatregelen zullen in de loop van 2016 tot resultaten leiden.

- a. Ledenwerfcampagnes en ledenwerfactiviteiten moeten vooral gedaan worden door de sectoren, lokaal regionaal, Organizing, Handhaving/Naleving en Communicatie & Marketing samen. Werving gaat via diverse kanalen zoals onder andere op de werkvloer door bestuurders en kaderleden, buiten de reguliere kanalen wordt er ook ingezet op meerdere onlinekanalen. Ook onderzoeken we of het mogelijk is om speciale teams voor ledenwerving op te starten. Het inschrijfproces voor nieuwe leden met follow-up werkt.
- b. Trainingen voor bestuurders en kaderleden gericht op het werven van leden.
- c. Beperken uitstroom. Hiervoor worden activiteiten uitgevoerd. Onze processen die van invloed zijn op het ledenbehoud zijn op orde. Urgentiebesef dat we het ledenaantal ten minste moeten stabiliseren is van belang.

2. Activeren: Dit betekent aandacht voor het werven van kaderleden, maar ook de kennis en vaardigheden van onze huidige kaderleden vergroten en hiervoor campagnematig werken. Campagnematig werken bestaat uit het uitvoeren van zichtbare activiteiten, gericht op leden en potentiële leden, waar krachtige leden en kaderleden op de werkvloer en daarbuiten vakbondsmacht en slagkracht opbouwen. Daarnaast is het planmatig uitvoeren van activiteiten onderdeel van campagnematig werken. Deze activiteiten zijn herkenbaar doordat ze aansluiten bij de wensen van leden en potentiële leden. Ook het uitvoeren van activiteiten die passen binnen een inhoudelijke agenda van de nieuwe FNV is onderdeel van campagnematig werken. Het doel is om duizend nieuwe actieve kaderleden te werven en vakbondsmacht op te bouwen in strategische sectoren/bedrijven/instellingen.

KERNPUNTEN VAN ACTIVEREN ZIJN:

1. **Issues die mensen raken:** die issues hebben veelal met kwaliteit van werk te maken. De issues moeten zo benoemd worden dat werknemers zien dat collega's in andere plaatsen/sectoren dezelfde (soort) problemen hebben. Bijvoorbeeld: Slechtere arbeidsomstandigheden uiten zich in allerlei vormen. Het gemeenschappelijke is dat werkgevers steeds minder geld besteden aan arbeidsomstandigheden. Of: steeds meer wisselende werktijden, tijdelijke contracten, meer uitzendkrachten. Het gemeenschappelijke is dat de werkgever de 'risico's' steeds meer bij de mensen legt.
2. **Zichtbare activiteiten:** door zichtbaar te zijn met activiteiten rondom die issues open je een publiek debat. Je maakt zichtbaar dat je je organiseert, 'dwingt' je collega's erover na te denken en een mening te vormen en je oefent uit op de werkgever, omdat ze zien dat medewerkers zich organiseren. De kans bestaat dat het groter wordt, en dat de media en het publiek er wat van gaan vinden.
3. **Planmatig: in vrijwel** geen enkel geval is één actie / publicatie genoeg om het doel te bereiken. De kracht zit in het verbinden van mensen en issues. Met een reeks van doelgerichte activiteiten maken we kans resultaten te behalen. In een plan moet duidelijk worden wie waarvoor beslissingsbevoegd is. Kortom: waar ligt de sleutel tot de oplossing? Het plan moet zich richten op een ander, ons welgezin, besluit. Onderdeel van het plan moet in ieder geval zijn: een analyse van het probleem, wie zijn er betrokken, een sterkte-zwakteanalyse van andere partijen en van ons zelf, concrete doelen en een tijdslijn. Een plan is per definitie integraal, het is dus meer dan het plannen van een reeks van acties. We doen onderzoek, we lobbyen, we publiceren, we leggen contacten met media et cetera.
4. We **bieden trainingen aan** zowel kaderleden als medewerkers over activerend vakbondswerk

3. Profileren van de FNV. We hebben een duidelijke visie op de maatschappij. Deze visie brengen we naar voren en hierdoor zijn we opinieleider op voor ons bekende thema's en vergroten we onze zichtbaarheid. Onze kennis van wat er speelt op de werkvloer en op het gebied van werk en inkomen nutten we beter uit. We bevinden ons dichtbij de (potentiele) leden. Kaderleden spelen in al deze aspecten een belangrijke rol. Ook merken we dat er al sinds langere tijd een aanval op de vakbeweging gaande is. Hiertegen zetten we een aantal stappen:

- a. Er wordt een duidelijke kanaalstrategie gevoerd. Dat betekent dat we in kaart brengen op welke manieren we in contact kunnen zijn met onze leden en potentiële leden en op basis daarvan een afgewogen keuze maken welke middelen we op welk moment inzetten. Een en ander zodat het eenvoudig is om met ons in contact te komen en dat (potentiele) leden ons goed kunnen bereiken via onder meer ledenservice, sociale media, vakbondshuizen en op de werkvloer.
- b. Er is veel onbetaalde publiciteit. Hier kunnen we zichtbaar op inzetten door te reageren met name op reacties van (potentiele) leden op social media.
- c. We zijn aanwezig op lokaal niveau in de vakbondshuizen. We houden de balans tussen het snel openen van deze vakbondshuizen met kwaliteit en de juiste uitstraling. We bouwen onze lokale netwerken uit en organiseren themabijeenkomsten, onder andere op de werkvloer en in de vakbondshuizen.
- d. We ondernemen stappen door ons als vakbond goed te profileren en sterk te worden om de aanval op de vakbeweging te pareren.
- e. We scholen onze kaderleden zowel op vaardigheden als op kennis.
- f. We vieren onze successen.

In de sectoren wordt samen met de sectorraden nog hard gewerkt aan de sector werkplannen. Onderstaand een overzicht van zaken die opgepakt zullen worden in de sectorwerkplannen als het gaat om het focuspunt versterking FNV. Dit overzicht is niet uitputtend en ook nog niet overal geconcretiseerd.

METAAL:

- Ledenaantallen stabiliseren op 77.000 (stand juli 2015 77.458); inclusief achthonderd jongeren via gastlessen,
- groei kaderbestand met vijf procent ten opzichte van nu 4131,
- focus op strategische bedrijven (150 à tweehonderd in Metalektro, Metaal & Techniek en motorvoertuigen) waar onder in ieder geval drie grote internationale concerns,
- minimaal twee organizingcampagnes plus campagne motorvoertuigen 2016-2018 via investeringsaanvraag.

INDUSTRIE:

- Ledenbestand industrie op peil houden,
- waar ledenwerving en kaderopbouw extra aandacht krijgen is nog niet bepaald.

BOUW EN WOONDIENSTEN:

- Algemeen: ledendaling van netto 4500 met een derde terugdringen; jongeren werven via gastlessen,
- opbouw van vakbondspositie in concerns. Met name drie grote internationale concerns en per regio drie à vijf bedrijven (met speciale aandacht voor UTA-personeel),
- opbouw van vakbondsposities in 25 strategische woningcorporaties met organisatiegraad, verhogen met tien procent ten opzichte van een nulmeting, ten minste een vraagbaak en in vijf corporaties een actief netwerk,
- ZZP'ers verdubbeling aantal leden ten opzichte van 2015.

DIENSTEN:

- Aantal nieuwe leden gelijk houden; uitstroom tot een derde verminderen,
- ten minste vier bedrijfsbezoeken in de cao-periode,
- kaderleden opleiden,
- apart ledenwerfplan voor zakelijke dienstverlening, IT en Finance,
- algemeen: tien procent groei van het aantal kaderleden,
- schoonmaak: uitbreiding naar driehonderd leiders en tweehonderd strategische objecten.

SENIOREN:

- Oprichten lokale senioren groepen,
- contactpersonen ouderen intensiveren,
- organiseren sociale zekerheidspreekuren.

UITKERINGSGERECHTIGDEN:

- Versterken individuele belangenbehartiging,
- activerend vakbondswerk.

HANDEL:

- Ledental handel in 2016 stabiliseren,
- prioriteitsgebieden zijn gekozen: technische groothandel, distributiecentra van supermarktketens plus vier grote supermarkten en een drogist, drie grote ketens in de mode/sport branche, webwinkels, woonwarenhuis en farmaceutische groothandel.

PUBLIEK BELANG:

- Werven en opleiden nieuw kader ook voor ledenwerving,
- ledenwerving en kaderopbouw bij afval en milieu in samenspraak met lagere overheden en vervoer

ZORG EN WELZIJN:

- Winst ten opzichte van 2015 van duizend leden (gehandicaptenzorg en huisartsen en ambulances),
- stabiliseren van ledenaantal in welzijn en care wat vanwege daling werkgelegenheid wel leidt tot verhoging organisatiegraad,
- vervolg Red de Zorg en VVT-campagne (ISM organizing): versterken van de 45 regionale zorgcomités (Afhankelijk van de uitkomsten van de Haagse lobby in het kader van Red de Zorg worden er door de sector zorg en welzijn en organizing nieuwe prioriteiten gesteld met betrekking tot de VVT-campagne.)
- De drie toegekende investeringsplannen uitwerken ten aanzien van activering en ledenwerving namelijk GHZ, kinderopvang en pilot zichtbaarheid Noord-Nederland,
- scholing kaderleden op activerend werken, inzetten op meer FNV DNA in de ondernemingsraad.

OVERHEID:

- Organisatiegraad op zijn minst behouden, maar hebben de ambitie het aantal nieuwe leden en kaderleden substantieel te laten groeien met drie procent,
- meer flexkrachten betrekken bij vakbondswerk,
- versterken kadergroepen (onder andere onderwijs en onderzoek, decentrale overheid, Rijk) in aantal en door ontwikkeling kennis en vaardigheden.

VERVOER:

- Opbouw vakbondspositie in grote logistieke bedrijven,
- totaal vervoer ledenaantal stabiliseren met groei in taxi, spoor en afhandeling,

3. INTEGRATIE EN HUIS OP ORDE

Op 1 januari 2015 zijn we gefuseerd. Een belangrijk onderdeel van de integratie is dat we 'het huis op orde' hebben. Hiervoor hebben we een traject uitgezet tot medio 2018.

Concreet bedoelen we met 'het huis op orde' dat we binnen de FNV uniforme processen en aansturing hebben. We zijn resultaatgericht, zowel op output als op gedrag. De focus van de FNV is onze leidraad.

Collectieve en individuele belangenbehartiging versterken elkaar, door de samenwerking te intensiveren en informatie uit te wisselen. We hebben als organisatie een volwassen cultuur waar gekeken wordt naar competenties en vaardigheden. We hebben aandacht voor innovatie en we ondersteunen het nieuwe werken. We brengen het huis op orde door het stellen van kaders door het dagelijks bestuur, vanuit integraal management en door leidinggevend. Ook realiseren we de doelstellingen met kwalitatieve en flexibele ondersteuning vanuit de bedrijfsvoering voor zowel de vereniging, waaronder het dagelijks bestuur, als de werkorganisatie. Een FNV met het huis op orde draagt bij aan het bereiken van onze speerpunten, onze focus, en ondersteunt onze visie en strategie.

Dit focuspunt valt uiteen in de volgende onderdelen, waarbij is aangegeven wat dit betekent (kaders in de vorm van criteria) en wat de mijlpalen in 2016 en daarna zijn:

1. BASISPROCESSEN OP ORDE

Dit betekent dat we processen zo inrichten dat de doelen behaald worden en dat de resultaten meetbaar zijn. We beschrijven processen van kop tot staart, met andere woorden: van lid (of andere afnemer), naar afdelingen tot en met de leverancier. We hebben uniforme processen, met oog voor maatwerk voor sectoren, afdelingen en/of leden.

MIJLPALLEN 2016

- Ketenprocessen zijn bepaald en de proceseigenaren bekend.
- de processen zijn in basis op orde en beter geïntegreerd. Een voorbeeld hiervan is: de(kader)ledenadministratie is geïntegreerd en op orde,
- in 2016 starten we met de integratie van de dossierregistratiesystemen voor individuele belangenbehartiging,
- informatie- en ICT-projecten (zie ICT) leveren daaraan een flinke bijdrage.

Op langere termijn

Vanaf 2017 wordt doorontwikkeld en geïnnoveerd. In 2018 hebben we de vernieuwing structureel georganiseerd en levert dit continue resultaten op.

2. STURING

Dit betekent dat: we sturen op onze focuspunten. We realiseren ons dat we in een wereld staan die beweegt. We wegen af in welke mate we wat doen. We hebben een evenwicht tussen zachte sturing en harde sturing. Onder zacht verstaan we inspireren, motiveren, successen vieren en leren. Onder hard verstaan we plannen (met beoordeling van wat het oplevert en wat het kost, professionele uitvoering, het meten van resultaten en het evalueren). We sturen en toetsen expliciet op de volgende indicatoren: het aantal (nieuwe) leden, het aantal actieve leden, worden we er sterker van en draagt het bij aan inhoudelijke doelstellingen zoals echte banen. De Planning & Control cyclus is een vanzelfsprekendheid geworden en onderdeel van de sturing en uitvoering.

MIJLPALLEN VOOR 2016

- De (meerjarige) plannen klaar zijn,
- we starten met de gesprekscyclus,
- de basisstuurinformatie is op orde,
- in alle voorleggers van te behandelen onderwerpen zijn de indicatoren opgenomen.

Op langere termijn

In 2017 ontwikkelen we door, zodat in 2018 de Planning & Control cyclus volwassen is van totaal tot individu (persoonlijk werkplan).

3. FINANCIËLE STROMEN

Dit betekent dat we een financieel gezonde organisatie blijven en we een solide en solidair financieel beleid hebben dat voldoet aan onze doelen en criteria. De financiële processen zijn op orde. De spelregels en het eigenaarschap zijn helder.

MIJLPALLEN 2016

- Een begroting die is goedgekeurd door het FNV Ledenparlement en die is getoetst aan de doelen en criteria van ons financieel beleid. We sturen in 2016 op die begroting,
- we nemen bij de behandeling van de jaarrekening besluiten over de (herijking van) bestemmingsreserves en de reorganisatievoorziening,
- de budgethouders hebben een taakstellende begroting (budget) en sturen daarop,
- in 2016 is het actieplan 'financiële processen op orde' afgerond en zijn we "in control" en hebben we adequate (tussentijdse) financiële verslaglegging,
- Discussie over nieuwe budgetsystematiek is afgerond.

Op langere termijn

We ontwikkelen de komende jaren naar horizontaal fiscaal toezicht (toezicht door de Belastingdienst) en hebben daarvoor voldoende fiscale kennis in huis.

4. BELEID

Dit betekent dat we een (strategisch) personeelsbeleid voor de FNV hebben, gericht op het leveren van een bijdrage door alle medewerkers aan onze doelen en dat gestuurd wordt op gedragsverandering waar nodig. De juiste medewerker moet op de juiste plek zitten en er moet ruimte zijn voor loopbaanpaden en doorontwikkeling van de medewerkers. We sturen op competenties en vaardigheden. We hebben leidinggevenden die het verschil maken. We investeren in het vak van vakbondsbestuurder, de vakbondsbestuurder "2020". Dat is noodzakelijk om sterker te worden, leden te werven en (nieuw) kader te activeren. De arbeidsvoorwaarden van de medewerkers groeien naar elkaar toe. De processen en instrumenten zijn op orde, zoals werving en selectie, opleidingen, gesprekscyclus en de personeelsregistratie waaronder verzuim en verlofstuwmeren.

MIJLPALLEN 2016

- De personele regelingen en de cao's zijn geharmoniseerd,
- we organiseren bijeenkomsten voor de leidinggevenden,
- de gesprekscyclus wordt ingevoerd, leidinggevenden en medewerkers krijgen training,
- de klas bestuurders rondt de leergang af,
- de ontwikkelkamers van de werknemersacademie leiden tot resultaat,
- de vakbondsbestuurder "2020" is bepaald,
- we hebben de opleidingen voor het totale bestuurderscorps die gaan bijdragen aan de ontwikkeling daarnaartoe.

Op langere termijn

In 2017 en verder hebben we steeds beter zicht op de competenties en vaardigheden van onze medewerkers, waardoor de juiste medewerker op de juiste plek komt en spelen we in op de ontwikkeling van de medewerker. Dit leidt tot vernieuwing en nieuwe uitdagingen voor medewerkers.

5. ICT

Dit betekent dat we één ICT-omgeving hebben voor leden, kaderleden en medewerkers. Het moet gebruiksvriendelijk, betrouwbaar en stabiel zijn. Deze innoveert continue.

MIJLPALEN 2016

- We beginnen 2016 met een goedgekeurd en goed opgezet informatiebeleidsplan. Dit plan bevat onze uitgangspunten,
- een belangrijk uitgangspunt is dat een modern ICT-beleid zich niet beperkt tot de afdeling ICT en IB, maar integraal onderdeel is van het werk,
- het plan bevat ook de vertaling van onze focus, ons vakbondswerk en de externe technologische ontwikkelingen naar een Informatie en ICT-agenda voor de komende jaren in de vorm van projectenportfolio,
- de integratie van de systemen: leden- bedrijven- en kaderadministratie, het ledenportaal en de dossieradministratie, start.

Op langere termijn

De komende jaren zal steeds meer ruimte ontstaan voor innovatie naast het integreren van zoveel als mogelijk toekomst vaste systemen.

6. HUISVESTING

Dit betekent dat we de huisvestingsvisie verder ontwikkelen, waarin 'daar werken waar het effectief is' centraal staat. Dit moet buiten en binnen onze vakbondshuizen kunnen. Onze vakbondshuizen zijn herkenbaar en dichtbij leden waar kaderleden en medewerkers effectief kunnen (samen)werken en waarbij we rekening met de kosten. Het hoofdkantoor wordt ingericht met dezelfde visie.

MIJLPALEN 2016

- De huisvestingsvisie wordt verder uitgewerkt, het nieuwe hoofdkantoor is ingericht,
- er zijn steeds meer vakbondshuizen nieuwe stijl,
- we werken de naar verwachting in 2015 gemaakte keuze voor het nieuwe hoofdkantoor uit.

Op langer termijn

In de komende jaren werken we het beleid en instrumenten om daar te werken waar het effectief is verder uit. Daartoe behoort het thuiswerkbeleid.

7. INTERNE COMMUNICATIE

Dit betekent dat de visie Interne Communicatie verder uitgerold wordt. Belangrijke criteria zijn: voor iedereen (medewerkers) geldt dat ze informatie zelf halen en brengen, dat er interactie is, dat we kennis delen en dat medewerkers weten en kunnen verwoorden wat hun bijdrage is aan de doelstellingen van de bond.

Mijlpalen 2016

- Het (interne) Sociaal Intranet wordt ontwikkeld,
- organiseren we bijeenkomsten voor leidinggevenden. Hierbij staat bij de eerste bijeenkomsten de (strategische) HR-agenda centraal. Leidinggevenden maken het verschil,
- we starten een interne campagne over de kernwaarden van de FNV



BIJLAGE I

KORTE SAMENVATTING REGULIERE ACTIVITEITEN WERKORGANISATIE

Hieronder een korte samenvatting van de reguliere taken per afdeling van de werkorganisatie en een korte samenvatting van de reguliere A-taken:

1. Reguliere A-taken
2. Sectoren
3. Organizing
4. Lokaal / Regionaal
5. Handhaving & Naleving
6. Campagnebureau
7. Individuele Belangenbehartiging
8. Beleidsadviesgroep
9. Kaderacademie
10. Communicatie & Marketing
11. Bedrijfsvoering (P&C, FA, IB en ICT, Facilitair & huisvesting, P&O, staf)

1. REGULIERE A-TAKEN

A-Taken FNV Vereniging voor alle sectoren

Ten behoeve van alle sectoren worden binnen de vastgestelde afdracht de volgende centrale verenigingstaken afgestemd op de actuele prioriteiten in elke samenstelling en context van FNV uitgevoerd.

1. Sectoroverstijgende belangenbehartiging werk & inkomen (beleid en lobby):

- a) **Nationaal:** de lobby, beleidsbeïnvloeding en aansturing van decentrale ontwikkelingen die plaatsvindt in nationale organen, zoals de Stichting van de Arbeid, Rijksoverheid, Parlement, SER, VNG, en in samenhang daarmee de arbeidsvoorwaardencoördinatie en direct overleg met andere vakcentrales, werkgeversorganisaties en maatschappelijke organisaties. Tevens sectoroverstijgende arbeidsvoorwaarden en cao-coördinatie.
- b) **Europees/internationaal:** vertegenwoordiging en belangenbehartiging via EVV, IVV, ILO, etc.
- c) **Regionaal/lokaal:** beïnvloeding van gemeentelijke overheid en provinciale overheid, ondersteuning van vertegenwoordiging in RPA's, KvK, provinciale SER'ren, grensregio's en grensarbeid, ontslagadviescommissies etc.

NB: in deze opsomming is de logica gevolgd van de plekken waar de lobby, beleidsbeïnvloeding en aansturing zijn beslag moet krijgen. Inhoudelijk gaat het om de kern van de activiteiten die de vakcentrale voorheen namens alle aangesloten bonden uitvoerde. Dat wil zeggen: collectieve, bovensectorale belangenbehartiging voor zowel werknemers als ZZP'ers en uitkeringsgerechtigden op terreinen als de arbeidsvoorwaarden, arbeidsrecht, sociale zekerheid, werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden en pensioenen.

2. Ondersteuning dienstverlening aan (potentiële) leden: belastingservice, pre-sectorale schoolvoorlichting.

3. Ondersteuning van de gezamenlijke sectoren: gezamenlijke acties, gezamenlijke campagnes, cao-databank, toegepast (markt)onderzoek.

4. Marketing & communicatie van de gezamenlijkheid: persvoorlichting, centrale voorziening publieksvoorlichting, online/site/portal, merkenmanagement, gezamenlijke M&C-projecten.

5. Kennis- en strategieontwikkeling gezamenlijkheid: positionering, (coördinatie van) concepten voor belangenbehartiging, ontwikkeling van diensten, onderzoek, marktonderzoek, etc. Ook het ontwikkelen van de kennis die nodig is voor het initiëren van nieuwe netwerken hoort hierbij, naast het faciliteren van die netwerken in de startfase.

6. Inhoudelijk en organisatorisch secretariaat: algemeen bestuur, dagelijks bestuur, Ledenparlement, auditcommissie, transitieraad, lidmaatschappen (inteer)nationale koepels, jaarlijkse ledenraadpleging.

2. SECTOREN

COLLECTIEF WERK

In het collectieve werk zetten de sectoren vooral in op de speerpunten Echte Banen (Zekerheid, Koopkracht en Kwaliteit) en Versterking FNV (ledenwerving en kaderopbouw). Daarnaast wordt er vanzelfsprekend regulier werk uitgevoerd zoals het afsluiten van cao's, sociale plannen, pensioenregelingen, regie WW en andere collectieve regelingen passend binnen het vastgestelde arbeidsvoorwaardenbeleid. Betrokkenheid van leden en kaderleden is in al ons werk uitgangspunt. Om prioriteit te kunnen leggen bij de speerpunten, moeten we keuzes maken en dat betekent ook zaken niet meer of minder doen. Een groot deel van de sectoren kiest ervoor om zaken voor minder dan twintig leden bij bedrijven die niet tot de strategische sectoren/bedrijven behoren en niet gaan over de speerpunten, niet meer collectief op te pakken, maar daarover met IBB aanvullende afspraken te maken. Een uitzondering hierop vormen kleine bedrijven met een hoge organisatiegraad.

Naast de twee speerpunten die door het Ledenparlement zijn benoemd en die al een sectorale vertaling hebben gekregen, staan in de sector werkplannen ook de specifiek sectorale prioriteiten.

CAMPAGNE KKEEB

Op verschillende campagnes zoals "Stop werken zonder loon" en "Ik tel mee" leveren verschillende sectoren een bijdrage, vaak in samenwerking met de sector uitkeringsgerechtigden en lokaal. Alle sectoren zullen een bijdrage leveren aan de 1 mei campagne die in het teken zal staan van Echte Banen. Daar willen we zichtbaar maken welke successen we al geboekt hebben en waar we fors inzetten.

INTERNATIONAAL

Elke sector is ook actief op internationaal terrein. Vaak is dit tweeledig: via de eigen Europese en mondiale koepelorganisaties en via het projectenwerk van FNV Mondiaal. Ook op internationaal niveau zijn de speerpunten leidend:

- Inzetten op echte banen en versterking van de vakbeweging wereldwijd.
- Meedoen aan internationale projecten van sectoren/bedrijven waaraan we ook in Nederland prioriteit aan geven.
- Collega bonden ondersteunen die een beroep op ons doen vanwege het in ons land gevestigde hoofdkantoor van een multinational.

INVESTERINGSPLANNEN

Verschiede sectoren hebben investeringsplannen lopen of starten die binnenkort op. De meeste plannen hebben vertraging opgelopen doordat de benodigde formatie nauwelijks intern te vinden is. De investeringsplannen betekenen een extra impuls voor het vakbondswerk in de sector. Een aantal plannen is op verzoek van het Ledenparlement en bestuur verder aangescherpt en zullen in 2016 van start gaan. Monitoring van de projecten loopt via de kwartaalrapportages.

VERKIEZINGEN LEDENPARLEMENT 2017

Alle sectoren starten in 2016 met de voorbereiding van de verkiezingen van het Ledenparlement die in 2017 gehouden zullen worden. Het gaat dan om voorlichting geven (gezamenlijk) over wat het werk voor het Ledenparlement inhoudt, het werven van geschikte kandidaten et cetera.

HERSCHIKKING SECTOREN

De huidige sectorindeling is gebaseerd op de oude bondslijnen. Dit is niet altijd de meest logische indeling. In 2016 wordt gekeken of een herschikking van de sectoren mogelijk is. Bij dit traject zijn niet alleen de sectoren uit het ongedeelde deel betrokken, maar ook de sectoren uit het gedeelde deel. Vanzelfsprekend vindt dit traject in nauwe samenwerking met de vereniging/sectorraden en besturen plaats. Doelstelling is om eventuele herschikkingen rond de zomer van 2016 klaar te hebben zodat de Ledenparlementverkiezing langs de nieuwe sectorindelingen plaats kunnen vinden.

WERKEN MET INTEGRALE TEAMS

In 2016 gaan we echt werken met integrale teams. Bij voormalig Abvakabo FNV was dat al gebruikelijk en het wordt nu breed ingevoerd in de sectoren. Bedoeling was daar al in september 2015 mee te starten, maar vanwege het

grote aantal vacatures was dit niet mogelijk. We verwachten door de grotere en directe betrokkenheid van collega's van IBB, Kaderacademie, Beleidsadviesgroep en Communicatie en Marketing beter vakbondswerk te kunnen leveren.

OPLEIDINGEN

Naast het investeren in de scholing van kaderleden, willen we ook investeren in de medewerkers. In december 2015 start de nieuwe leergang voor bestuurders, geheel gevuld met collega's vanuit andere afdelingen van de FNV.

Daarnaast start in januari 2016 het verkort traject, een maatwerktraject voor collega's die grotendeels beschikken over de gevraagde competenties, maar nog wel een op de persoon toegesneden leertraject doorlopen in de eerste vier maanden van hun aanstelling als bestuurder.

Daarnaast zal breed ingezet worden op trainingen over ledenwerven, activerend vakbondswerk en inhoudelijke actualiteitensholing.

3. ORGANIZING

De afdeling organizing is georganiseerd aan de hand van campagnes. Deze campagnes zijn in essentie er altijd op gericht om de FNV sterker te maken. In deze campagnes vindt altijd een bepaald basiswerk plaats, zoals het bouwen van kadergroepen, het (door)ontwikkelen / trainen van kaderleden, werven van nieuwe leden etc. Hier wordt veel in geïnvesteerd. Daarnaast wordt er in elke campagne bekeken hoe er het beste samengewerkt kan worden met andere onderdelen van de bond, zoals collectief.

De afdeling organizing voert primair C-taken uit, maar wanneer een campagne dit vraagt zullen ook A-taken uitgevoerd worden.

De lopende organizing-campagnes:

METAAL

Campagne FNV Metaal DAF concentreert zich op versterken van de FNV om op die manier echte banen te realiseren door grotere vakbondsmacht. Eind 2015 maken we de balans op van de huidige campagnefase. Op grond daarvan - en van de te bereiken doelen- bepalen we (organizing en sector metaal) het vervolg. De meest waarschijnlijke elementen van het vervolg van de campagne zijn:

1. Gericht versterken van de FNV (leden/leiders-kader/mobilisatievermogen) op die afdelingen/teams in de fabrieken waar we nog niet sterk genoeg zijn.
2. Versterking kaderstructuur en ontwikkelen van kaderleden. Door opleidingen en coaching.
3. Uitproberen of en hoe we de FNV kunnen versterken onder uitzendkrachten in de fabrieken.
4. Uitproberen of en hoe we de FNV kunnen versterken onder kantoorpersoneel en (hoog opgeleide) technisch specialisten en researchers.

Dit alles gebeurt rondom specifieke DAF-issues. Die hebben waarschijnlijk (maar dit gaan we onderzoeken) betrekking op "echte banen", bijv. meer zekere contracten, meer greep van medewerkers en hun bond op voorspelbaarheid van roosters en werktijden. Indien in 2016 al aan de orde: ook DAF-werkers gericht betrekken bij inventariseren wensen voor nieuwe Metalektro-cao.

Organizing elders in FNV Metaal: we onderzoeken nog in hoeverre en waar en wanneer precies we in 2016 van start kunnen gaan met organizing of andere vormen van activerend vakbondswerk in andere strategisch belangrijke bedrijven, concerns of subsectoren.

SCHOONMAAK

Het jaar 2016 is voor schoonmaak het middelste jaar in een campagneplan dat loopt van 2015 t/m 2017. In 2015 is hard gewerkt om de kaderledenstructuur verder te verstevigen. Het jaar 2016 zal in het teken staan van een nieuwe cao in de schoonmaak. Tegelijkertijd wordt er nagedacht over een lange termijn strategie en vakbondsagenda voor deze sector, waarin het verloop van mensen hoog is. Hierin zal dan ook bekeken worden of het mogelijk is, en zo ja hoe dan, om over te dragen aan de sector diensten. Uitdaging in het cao-jaar 2016 is hoe we kunnen aanvallen en verduurzamen tegelijk.

Aan het eind van deze fase (als er een nieuwe cao is)

- hebben de 20 leiders een pand georganiseerd
- zijn alle leiders opgeleid voor hun taak
- zijn er 30 leiders die de pers te woord kunnen (gaan) staan
- hebben we een structureel belteam
- hebben we 200 panden met een organisatiegraad van minstens 60%
- hebben we een prachtige nieuwe cao die invulling heeft gegeven aan de vernieuwingsagenda
- hebben 5 opdrachtgevers zich verantwoordelijk opgesteld richting de schoonmaakwerkgevers
- is er samenwerking tussen FNV overheid en FNV schoonmaak m.b.t. schoonmakers die naar rijksoverheid gaan

ZORG

Op basis van de resultaten van Red de Zorg en de reactie van het kabinet zal erin samenhang met het sectorplan Zorg een nieuwe aanvullende tekst bij het werkplan worden opgesteld.

YOUNG & UNITED

De campagne Young & United heeft een succesvol jaar achter de rug. Het minimumjeugdloon is niet alleen een politiek thema, er is zelfs inmiddels een meerderheid in de Tweede Kamer voorstander om dit minimumjeugdloon aan te pakken. Young & United kent inmiddels 6000 nieuwe jonge leden. Dit zijn leden die gebruik maken van het gratis lidmaatschap. Voor 2016 wil Young & United:

1. Door met de politieke lijn van de campagne rondom het thema van minimumjeugdloon;
2. Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn van een werkvloer organizing-campagne in bijvoorbeeld Handel of Horeca, sectoren waar je automatisch veel jongeren organiseert als je er aan de slag gaat;
3. Een behoud strategie uitrollen voor de jongeren die inmiddels lid zijn geworden van de FNV.

Deze lijnen worden op dit moment verder uitgewerkt.

SCHIPHOL

De campagne op Schiphol kende in 2015 een herijking en zal in 2016 aan de hand van een herijkt campagneplan, en met een nieuwe campagneleiding, gevoerd worden. In de herijking is de strategie aangescherpt en is de verbinding tussen organizing en collectief beter geborgd. Centraal in de campagne staat het opbouwen van vakbondsmacht op Schiphol en het realiseren van echte banen. Concreet betekent dit dat zowel kwalitatief als kwantitatief het aantal kaderleden en leden van FNV zal groeien op Schiphol. Alle sectoren zijn aangehaakt, maar de focus ligt op afhandeling, beveiliging en luchtvaart. Op de plekken waar we focussen, willen we als eerste afspraken maken over echte banen. Met als doel uiteindelijk goede afspraken te realiseren voor alle 65.000 werknemers op Schiphol.



4. LOKAAL / REGIONAAL

FNV zet (lokaal en regionaal) in op lobby en de inzet van kader voor belangenbehartiging en dienstverlening op lokaal en regionaal niveau. Lokaal/Regionaal FNV richt zich op het sociaal-economisch beleid, het regionaal arbeidsmarktbeleid en Sociaal Domein op lokaal niveau (Werk, inkomen en Zorg)

Het reguliere werk op lokaal/regionaal niveau is het organiseren van adequate aanwezigheid van de FNV, zodanig dat de FNV zichtbaar en invloedrijk, met vakbondswerk door en met kaderleden, haar beleid ontwikkelt en realiseert. Het organiseren van het vernieuwingsproces van het vakbondswerk van de FNV, qua kaderorganisatie en werkorganisatie is daar onderdeel van. Dit vernieuwing- en versterkingsproces op lokaal/regionaal niveau biedt kansen om de FNV invloedrijk te organiseren op het terrein van het sociaal-economisch beleid in gemeenten en arbeidsmarkt-regio's. Dit proces is gericht op het vergroten van betrokkenheid van leden bij de FNV door de verbinding met leden actief in te vullen.

In 2016 zullen we dan ook doorgaan met de opbouw van lokale netwerken en integratie en vernieuwing van de dienstverlening op lokaal/regionaal niveau. De uitdagingen hierbij zijn:

- Een juiste balans tussen 'nieuw' opbouwen en 'oud' respectvol afbouwen.
- Inrichten van een aantrekkelijke lokale/regionale vakbondsorganisatie, positief zichtbaar, activiteitgericht en activerend, met diversiteit aan soorten vakbondswerk en soorten (nieuwe) actieve leden.
- Realistische balans vinden tussen basistaken en prioritair werken: wat doe je overal en waar richt je je prioriteiten en middelen vooral op.
- Delen en vieren van successen en resultaten, die werkt stimulerend op het opbouwproces van elkaar.
- Opbouwen van goede samenhang en samenwerking (inter)lokaal-sectoraal-regionaal vakbondswerk.

Het werven, begeleiden, coachen en faciliteren van kaderleden actief in lokale netwerken en individuele dienstverlening behoort tot het reguliere werk van Lokaal/Regionaal.

Het uitvoeren van het Sociaal Akkoord (waaronder de afspraken over de garantiebanen en WW) en de lokale politieke beïnvloeding behoren tot de A-taken. Daarnaast is wat we op regionaal niveau doen, zoals grensarbeid en vertegenwoordiging bij regionale SER-en, Regionale platforms arbeidsmarkt, KvK en Ontslagcommissies ook een A-taak. En tot slot is de FNV-belastingsservice ook een A-taak.

5. HANDHAVING & NALEVING

Hoewel het team Handhaving & Naleving vooral is gericht op campagnes met een beperkte looptijd en het programma een tijdelijk karakter heeft (tot 2018), zijn er naast de speerpunten die in het Werkplan staan ook een aantal reguliere taken.

De hoofdtaak van het team is een bijdrage leveren aan het handhaven en naleven van de cao's in Nederland, in de meest brede zin van het woord. Daarvoor monitort het team de ontwikkelingen, met name op de flexmarkt, en start samen met de sectoren campagnes gericht op ontduiking en ontwijking van de cao's.

Het team brengt verdienmodellen van werkgevers en intermediairs in kaart en probeert de architecten en adviseurs daarvan te ontmaskeren. Aan de hand van berekeningen maakt het team duidelijk hoeveel geld hiermee wordt verdiend en wordt gestolen van de flexkrachten.

Campagnes die het team in 2014 heeft opgestart zijn in 2016 nog niet helemaal afgerond of worden afgerond. Dit betekent dat we onze ervaringen en methodieken overdragen aan de sectoren en de campagne evalueren. Dit geldt in 2016 ieder geval voor de campagnes Steigerbouw en Pluimvee.

Het team geeft binnen en buiten de FNV regelmatig voorlichting over de werkzaamheden en het belang van naleving van cao's, constructies die erop gericht zijn om cao's te ontduiken en verdienmodellen van werkgevers en intermediairs. Met de sectoren probeert het team constructies en verdienmodellen op het spoor te komen en in kaart te brengen. Dit kan uitmonden in nieuwe campagnes.

6. CAMPAGNEBUREAU

De FNV wil een rechtvaardige samenleving. Daarin heeft iedereen een Echte baan. Een Echte baan is een baan met genoeg zekerheid, respect en een fatsoenlijk inkomen. Echte banen gaan we afdwingen. De cao is een van de middelen om dit doel te bereiken. De urgentie is groot, want het aantal mensen met een onzeker contract neemt alleen maar toe. Onzekere banen zijn slecht voor de mensen, de samenleving en voor onze vakbondsmacht. Om de strijd voor Echte banen aan te jagen, is het Campagnebureau opgericht. Hieronder een overzicht wat dit in praktijk betekent.

ZORGEN VOOR VERBINDING TUSSEN DE SECTOREN

Het is de rol van het Campagnebureau om de sectoren met elkaar te verbinden in hun strijd voor Echte banen. De strijd voor Echte banen wordt in alle sectoren gevoerd. Tienduizenden mensen zijn de afgelopen maanden in actie gekomen voor meer Echte banen. Ook over de sectoren heen, zoals bij de metaal, ambulancezorg, douane, grafimedia, Young & United, SW-bedrijven en bij de overheid.

ONDERSTEUNEN VAN SECTOREN

De sectoren maken afspraken in cao's over Echte banen. Het Campagnebureau ondersteunt de sectoren bij het voeren van acties die nodig zijn om Echte banen af te dwingen. We helpen de sectoren om hun acties in het Echte banen-frame te zetten. Ook fungeert het Campagnebureau als aanjager van de acties.

VIEREN VAN SUCCESSEN

Het Campagnebureau presenteert aansprekende resultaten en successen die door de sectoren zijn binnengehaald. We bieden leden een wenkend perspectief: 'Ook jij verdient een Echte baan'. Elk jaar organiseert het Campagnebureau de landelijke actiedag op 1 mei. Op deze dag worden de successen gevierd en laten we Nederland zien hoe krachtig, modern, divers en relevant de FNV is. In 2015 was het een groot succes. Bijna tienduizend mensen deden mee.

PUBLIEKE OPINIE BEÏNVLOEDEN

Het Campagnebureau brengt de noodzaak en het belang van een Echte baan onder de aandacht bij de politiek, leden en kaderleden en de publieke opinie. Dit doen we door feiten en fabels over Echte banen naar buiten te brengen, opinieartikelen in kranten te plaatsen, maar ook via de website en sociale media presenteren we de urgentie van Echte banen. Ook zoeken we medestanders die het verhaal naar buiten brengen.

ACTIVEREN VAN LEDEN EN KADERLEDEN

Het Campagnebureau begeleidt een landelijk kadergroep. De kaderleden helpen mee om leden in hun sector te activeren om resultaten te boeken en spelen een rol bij het uitdragen van het Echte banen-verhaal.

WERKORGANISATIE

Ook zorgt het Campagnebureau ervoor dat iedereen in de werkorganisatie op de hoogte is van de focus van de FNV op Echte banen. Daarvoor is het Campagnebureau bezig met een interne campagne langs afdelingen.

PROJECTEN

Onder de vlag van het Campagnebureau opereren de projecten Gelijk werk, Gelijk loon (om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan), Stop werken zonder loon (om verdringing van Echte banen te voorkomen), 'Ik tel mee' (om 125.000 SW'ers aan een garantiebaan te helpen) en Echte banen, minder werkdruk (door Echte banen meer vakmanschap en kwaliteit en minder werkdruk).

7. INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING

Voor 2016 ligt voor IBB de focus op het huis op orde en de integratie. Daarnaast zullen we bij de reguliere werkzaamheden aansluiting zoeken op de focuspunten zoals benoemd in het werkplan.

HET CONTACTCENTER

Integratie van het Contactcenter (CC) en het uniformeren van de werkprocessen heeft de hoogste prioriteit. Nu ligt de aandacht op de integratie van de werkprocessen en de begeleiding daarvan. Het hele jaar 2016 is nodig om de werkprocessen op elkaar aan te sluiten en de diverse interne projecten af te ronden zodat het CC klaar is voor nieuwe ontwikkelingen. Naar verwachting zal het CC in 2016 zo'n 500.000 contacten behandelen via de verschillende kanalen als telefoon, mail en webcare. Ook zal het outbound-team actief ingezet worden ten behoeve van de werving en het behoud van leden (ledenontwikkeling).

DE REGIOKANTOREN (VAKBONDSHUIZEN XL)

Op de regiokantoren wordt gekeken naar het samenbrengen van de medewerkers IBB naar dezelfde locatie en integratie van de werkzaamheden van de medewerkers en de uniformering van de werkprocessen. De schaalvergroting van de regiokantoren biedt kansen op kwaliteitsverbetering en specialisatie en vraagt veel van de begeleiding van de hoofden en de flexibiliteit van medewerkers. In 2016 ligt de focus op de verdeling en de behandeling van de dossiers en het bijbehorende werkproces. De verwachting is dat de oplevering van de dossierbehandelingsmodule de volgende stap zal markeren in de integratie, omdat de medewerkers dan alle dossiers kunnen afhandelen met ondersteuning van één CRM-systeem. Naast de behandeling van dossiers zijn er vele initiatieven van samenwerking tussen IBB en de sectoren en lokaal die in 2016 verder uitgewerkt zullen worden.

LETSEL, BBZ EN ADVOCATUUR

De afdeling Letsel is volledig geïntegreerd en werkzaam op één systeem. Hierdoor kan gekeken worden waar de mogelijkheden zijn om ook binnen dit rechtsgebied de FNV verder te versterken en te profileren van de FNV. Ook binnen de advocatuur is het integratieproces gaande: advocaten behandelen dossiers van elkaar en na de heroverweging zal bekeken worden hoe werkprocessen worden geïntegreerd. In 2016 wordt gekeken in hoeverre de afdelingen Letsel en advocatuur ook aangesloten worden op CRM en de dossiermodule. De afdeling BBZ zal in 2016 een plek krijgen binnen IBB.

De regio's inclusief Letsel, BBZ en advocatuur zullen zo'n 36.000 dossiers behandelen.

HET KENNIS- EN INNOVATIECENTRUM

Het kennis- en innovatiecentrum moet nog verder worden ontwikkeld. De verschillende processen moeten beschreven worden en de verbinding tussen de sectoren, lokaal regionaal en de Beleidsadviesgroep moet gelegd worden. Tevens zorgen zij voor databeheer en een onderbouwde IBB-managementrapportage en de nodige inhoudelijke opleidingen. Een plan van aanpak wordt dit jaar verder uitgewerkt.

PROGRAMMATEAM HUIS OP ORDE

Een apart programmateam van vier fte word ingezet op het focuspunt het huis op orde. Dit team organiseert en realiseert de diverse activiteiten over de gehele IBB-keten heen. Dit zorgt ervoor dat op de afdelingen allereerst de aandacht gaat naar de integratie en behandeling van dossiers en dat de ondersteunende projecten vanuit dit team met ondersteuning van medewerkers uit de regio wordt gerealiseerd. Hiervoor wordt een planning opgesteld van de lopende projecten, de samenhang en de belangrijkste mijlpalen.

8. BELEIDSADVIESGROEP

De Beleidsadviesgroep (BAG) heeft interne en externe taken daar waar het gaat om beleid ontwikkelen, ondersteunen bij vaststellen, realiseren en evalueren. Met name daar waar het gaat om beleid realiseren zijn er externe taken die behoren tot het primaire proces. Reguliere BAG-taken zijn:

A. Beleid ontwikkelen heeft als doel om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen en hierop nieuw FNV-beleid te formuleren. En verouderd en/of niet werkend beleid aan te passen.

De BAG wil in 2016 debatten en bijeenkomsten organiseren waar beleidsverkenning centraal staat en waar debat gevoerd wordt met interne partijen en externe partijen. Centrale vraag: "Hoe worden wij (FNV) leidend bij het lanceren van onze agenda?"

Wat de BAG doet in het kader van beleid ontwikkelen onder andere:

- Bijeenkomsten organiseren met diverse stakeholders. Dat kunnen expertmeetings, brainstormsessies of ophaaltrajecten zijn. Of bijeenkomsten met vaste commissies van het Ledenparlement, met commissies binnen de werkorganisatie, en ad-hoc commissies. Bij bijeenkomsten 'buiten de deur', onder andere bij de SER en StAr/EVV, kan eveneens beleidsontwikkeling plaatsvinden, maar we voeren daar vooral ons eigen beleid uit.
- Visie-traject in het kader van het vier jaarlijkse congres. Eens per vier jaar willen we graag een nieuw of bijgesteld meerjarenbeleidsplan hebben. Hiervoor is het nodig om breed op te halen, huidig beleid te herijken en te onderzoeken welke nieuwe trends en ontwikkelingen er zijn en waarop we willen inspelen.
- Onderzoek laten we doen of voeren we zelf uit. Laten uitvoeren kan door het wetenschappelijk bureau van de vakbeweging de Burcht, maar kan ook door andere onderzoeksbureaus gedaan worden. Specifiek zal er in de tweede helft van 2016 een "congres wetenschap en vakbeweging" worden georganiseerd, waar we gaan werken aan een onderzoeksprogramma.

B. Beleid vaststellen heeft als doel dat ontwikkeld beleid ook op de juiste plekken en op het juiste moment wordt vastgesteld. Dat kan in het (dagelijks en algemeen) bestuur en/of in het Ledenparlement zijn.

C. Beleid realiseren heeft als doel om ons FNV-beleid buiten de FNV te realiseren. Dat vertaalt zich in goede cao-afspraken en in Haags- of internationaal beleid. Hieraan draagt de BAG bij door:

- Intern te zorgen dat iedereen binnen de FNV voldoende deskundig is, de juiste informatie krijgt of de weg weet te vinden om ondersteund te worden daar waar het specifieke expertise betreft.
- Extern, in het primaire proces heeft de BAG ook een rol in het realiseren van het beleid door lobby lokaal/regionaal, nationaal en internationaal en door haar deskundigheid in te brengen in onder andere, SER en Star trajecten.

Wat de BAG doet in het kader van het realiseren van beleid onder andere:

- **Adviseren** aan CBB, IBB, dagelijks bestuur, Ledenparlement etc. Hierbij verbindt de BAG de inhoud met het activerende vakbondswerk (inhoud en proces).
- **Informatie vertrekken** zoals de nieuwsbrief BestNieuws, cao-handboek, andere handboeken, inhoudsdossiers op de website voor leden, etc. Tevens het inzetten van de Arbo-telefoon voor leden en OR-telefoon voor OR-leden, is iets dat BAG samen met IBB vormgeeft. Deze Arbo- en OR-telefoon willen we graag meer gaan inzetten voor de campagnes (zoals werkdruk) en in 2016 nagaan hoe we op goede wijze de campagnes kunnen ondersteunen.
- **Scholing en training** aan CBB, IBB, kaderleden etc.
- **Beleidsdagen** organiseren.
- **FNV-vertegenwoordigen** in SER, Star, tripartite organisaties zoals Stigas, etc. Dit zijn organen waar beleid buiten de FNV gemaakt wordt en waar wij als FNV ons eigen beleid graag zo goed mogelijk terug zien komen. In 2016 willen we al onze vertegenwoordiging nog eens goed tegen het licht houden en nagaan of en hoe deze (voldoende) goed bijdragen aan onze inhoudelijke agenda.
- **Lobby** in Den Haag, Brussel en andere plaatsen waar nodig en mogelijk. Ook hierbij zullen we in 2016 kritisch kijken hoe we de lobby optimaal in kunnen zetten ter ondersteuning van de inhoudelijke FNV-agenda.
- **Medezeggenschap** is mede gericht op Echte banen en het terugdringen van Flex.

D. Beleid evalueren is eveneens een belangrijk element om na te gaan of bestaand beleid uitvoerbaar, haalbaar, realiseerbaar is of dat dat bijgesteld moet worden. Daarbij gaat het niet alleen om inhoud maar ook om proces. Wat heeft het opgeleverd als het gaat om het ondersteunen van activerend vakbondswerk? Was het effectief en ook efficiënt?

Al deze werkzaamheden betreffen zowel A- als C-taken.

9. KADERACADEMIE

De focus van de Kaderacademie is op de FNV-speerpunten en dit werk zal met name vanuit de integrale teams plaatsvinden, zowel in sectoren als bij lokaal. Dit wordt versterkt door de overige expertise binnen de Kaderacademie. Daarnaast is er sprake van zogenaamd 'regulier werk'. Het gaat daarbij met name om:

- Diverse sectoroverstijgende kadertrainingen zoals de Kaderopleiding Basis, een kaderopleiding voor gevorderde kaderleden, Arbocursus Basis, een collegereeks, camjo's, sociale media, etc.
- Trainingen voor de verenigingsorganen zoals Ledenparlement, sectorraden en sectorbesturen.
- Ondersteuning van het verkiezingstraject Ledenparlement, Algemeen Bestuur, voorzitter FNV.
- Trainingen van en ondersteuning (o.a. talentgesprekken) voor diverse consulentenfuncties (individuele belangenbehartiging).
- Ondersteuning en advies bij ontwikkeling van diverse reglementen.
- Coaching, mediation, oplossingsgericht overleg.
- Scholen van kaderleden op lokaal niveau.

Ook bij dit 'reguliere werk' staan Koopkracht en Echte Banen en de versterking van de vakbond voorop.

10. COMMUNICATIE & MARKETING

Communicatie & Marketing (C&M) adviseert, ondersteunt en faciliteert de organisatie, de vereniging, het managementteam en het Dagelijks Bestuur op het gebied van communicatie en (strategische) ledenontwikkeling in het realiseren van de beleidskaderbrief FNV, en de organisatiedoelstellingen op basis van de missie, visie en strategie van de FNV. Het doel van C&M is om de FNV zo goed mogelijk te positioneren en te profileren.

C&M voert naast de focusagenda Echte Banen en Versterken van de FNV de volgende reguliere activiteiten uit in 2016 om te komen tot ons doel:

A-TAKEN

- Advisering en ondersteuning op gebied van perscommunicatie aan dagelijks en algemeen bestuur en Ledenparlement
- Verzending naar aangesloten bonden en deelname aan Nieuws van de dag en de Nieuwsagenda die iedere week rondgaat naar geïnteresseerde leden en media.
- Headlines van het Ledenparlement.
Na afloop van een vergadering van het Ledenparlement worden de belangrijkste zaken alsmede de genomen besluiten gedeeld met de werkorganisatie en via fnv.nl.
- Commissie communicatie en media: ondersteuning van de commissie communicatie en media van het ledenparlement.
- Opzetten van een FNV-brede ledenwerfcampagne.
- Facilitering en verzending ledenpassen.
- Coördinatie en communicatie rondom Zorgcollectief FNV/Menzis.
- Coördinatie en communicatie rondom Ledenvoordeel FNV.

C-TAKEN

- Het beheren en verzenden van persberichten.
- Ontwikkelen van woordvoeringslijnen en kernboodschappen.
- Onderhouden van mediacontacten en ondersteuning/advisering bij media.
- Beheren van de website fnv.nl.
- Beheren van de FNV sociale mediakanalen.
- Opstellen en verzenden van digitale nieuwsbrieven. Dit zijn algemene nieuwsbrieven, sectornieuwsbrieven en specifieke doelgroepen waaronder lokaal en kaderleden.
- Doen van onderzoeken en analyses waaronder ledentevredenheidsonderzoek, brandtracker FNV, mediareportages.
- Uitgeven van het ledenmagazine 4 x per jaar inclusief alle sectoredities.
- Doorontwikkeling van de digitalisering van het ledenmagazine.
- Het opzetten van een onlinestrategie en de ontwikkeling van een nieuwe website.

- Het geven van schoolvoorlichting aan scholieren/studenten.
- Advisering en ondersteuning bij de ontwikkeling van communicatie en communicatiemiddelen op gebied van sectoren, sectoroverstijgende thema's, lokaal/regionaal, internationaal.
- Het bewaken, beheren en onderhouden van de huisstijl FNV en de merkenstructuur. Via een de beeldbank en de online huisstijlportal.
- Advisering en communicatie ondersteuning op gebied van interne communicatie voor de werkorganisatie.
- Advisering en communicatie ondersteuning op gebied van kadercommunicatie.
- Bijdrage aan voorbereidingen Congres 2017.

11. BEDRIJFSVOERING

De bedrijfsvoering heeft als ambitie om zoveel mogelijk als één geheel de vereniging en de leidinggevenden en medewerkers van de werkorganisatie te ondersteunen. De grootste bijdrage kan worden geleverd aan ondersteuning van het focuspunt 'huis op orde'. Ook kan een directe bijdrage worden geleverd aan de ledenontwikkeling door vermindering van de uitstroom in het facturerings- en incassoproces in samenwerking met het contactcentrum.

Tot de bedrijfsvoering behoren de volgende afdelingen:

- De afdeling planning & control met als kernactiviteit de ondersteuning van (financiële) planning & control cyclus.
- De financiële administratie met als kernactiviteiten het voeren van de financiële administraties, het factureren en innen van contributies en overige gelden en het betalen van verplichtingen.
- De afdelingen informatiebeleid en ICT met als kernactiviteiten de regie en ondersteuning bij de uitvoering van het informatiebeleidsplan, het stabiel en betrouwbaar houden van applicaties en technische infrastructuur en het verzorgen van technische hulpmiddelen.
- De afdeling facilitaire zaken en huisvesting. Zij verzorgen verschillende facilitaire services en zijn verantwoordelijk voor het beheer van alle vakbondshuizen inclusief het hoofdkantoor.
- Het secretariaat dat ondersteuning biedt aan een grote verscheidenheid aan opdrachtgevers.
- De afdeling personeel & organisatie is, vanuit de operationele personele processen gezien, als onderdeel van de bedrijfsvoering te beschouwen.
- Vanuit de staf van de bedrijfsvoering wordt onder meer procesondersteuning en projectleiderscapaciteit geleverd en het inkoop- en klachtenproces gecoördineerd.

COLOFON

Uitgave FNV

Vormgeving en DTP Studio FNV

Concept & Branddesign BTM | Bataafsche Teeken Maatschappij, Rotterdam

Order 16056

Maart 2016

