

Congres FNV Bondgenoten

'Een Levendige Vereniging'

**Een levendige
vereniging**

Meedoen & Meebeslissen



Voorlopige beschrijvingsbrief



**Bekijk ook de
film over deze
voorstellen!**

FNV
BONDGENOTEN

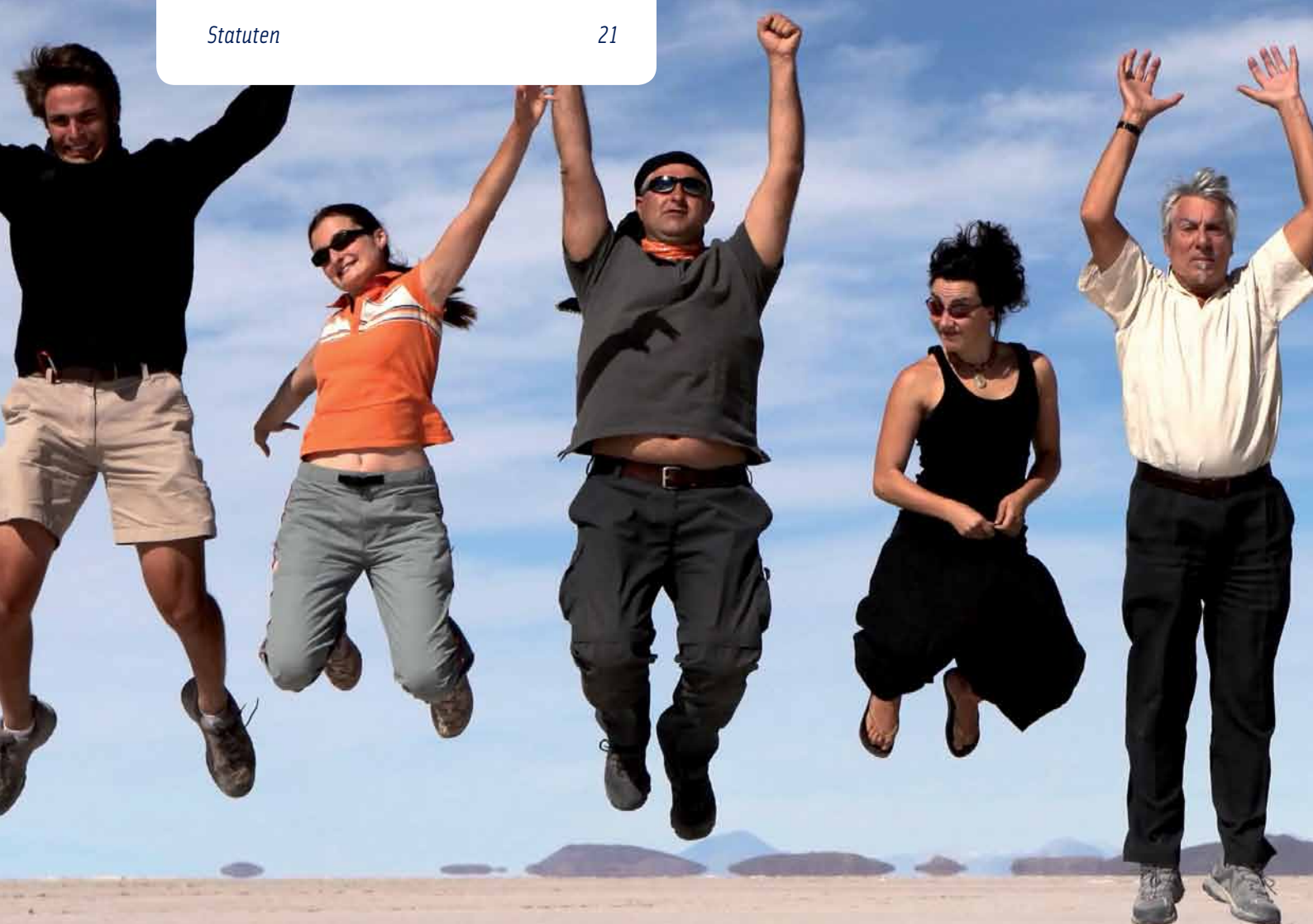
> *Werkt in je voordeel*

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Achtergronden en urgentie	4
3. Voorstellen voor een levendige vereniging	6
3.1 Inleiding	6
3.2 Leden als uitgangspunt	7
3.3 Krachtige kaderleden	13
3.4 Verbindingen	17
3.5 Een structuur die ruimte biedt	18
3.5 Tenslotte	20
Statuten	21

Een levendige vereniging

Meedoen & Meebeslissen



fnvbondgenoten.nl/levendigevereniging

1. Inleiding

Aanleiding

Voor een krachtige bond met toekomstperspectief is een krachtige vereniging nodig waarin alle leden kunnen meedoen en meebeslissen. Het sleutelwoord hierbij is 'verbinden'. Verbindingen leggen zodat leden goed vertegenwoordigd zijn en zich kunnen herkennen in hun vertegenwoordigers en de standpunten die door hen worden uitgedragen. Verbindingen leggen zodat de besluitvorming in de bond transparant blijft en in overleg met de achterban wordt uitgevoerd. En verbindingen leggen zodat dit een toegankelijke bond wordt waar leden op eenvoudige wijze kunnen meedoen aan activiteiten en meebeslissen over zaken die voor hen belangrijk zijn. Onze ambitie is een krachtige bond te realiseren en daarmee veel slagkracht te hebben, daar waar dat nodig is; in de bedrijven, in de politiek en internationaal. Met een krachtige bond maken we duidelijk waar we voor staan en realiseren we onze wensen; hier en nu, maar ook op de lange termijn. Want het is de taak en de verantwoordelijkheid van de huidige generatie bestuurders en kaderleden om de bond klaar te maken voor de toekomst. Het is onze taak om over onze eigen belangen van vandaag heen te kijken en ons te richten op de belangen van de bond in de toekomst. De voorstellen voor het komende Congres kunnen de leden, kaderleden en bestuurders van vandaag al een eind op weg helpen. Voor de toekomst van de bond zijn deze voorstellen echt van levensbelang.

De ambitie van een krachtige bond

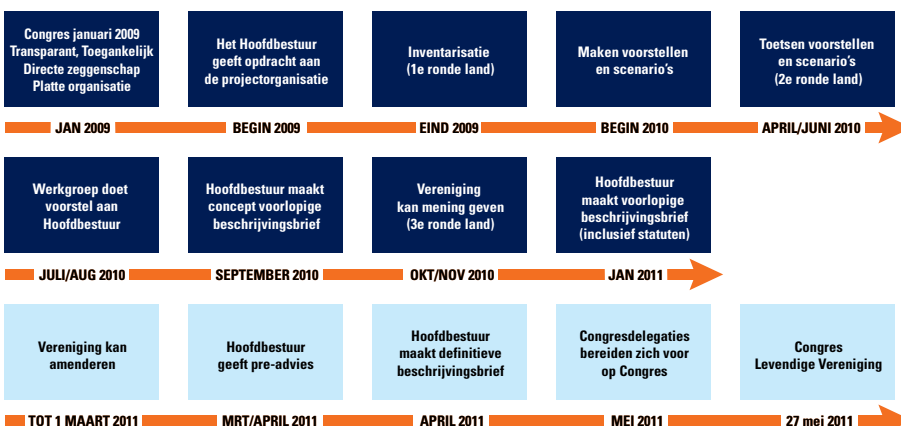
De leden van FNV Bondgenoten zijn krachtig en staan samen sterk. Zij staan midden in de samenleving en bepalen mede de sociaaleconomische agenda voor de toekomst. Leden zien de bond als hun club; dichtbij en vertrouwd. Zij weten dat zij samen sterk staan op momenten en onderwerpen die zij belangrijk vinden. Zij weten zich verenigd in een grote groep die voldoende slagkracht heeft om voor hun belangen op te komen. De leden weten wat ze van ons kunnen verwachten en de bond weet wat zij willen. Wij streven naar 'empowerment' (het krachtig maken) van onze leden zodat onze 'gesprekspartners' (werkgevers en politiek) rekening moeten houden met een sterke groep verenigde leden die opkomt voor haar belangen. Deze ambitie ligt ten grondslag aan de voorstellen voor dit komende Congres.

Vorbereiding van de voorstellen

De discussie over de levendige vereniging is al enkele jaren aan de gang. Een eerder traject 'Open en Bevlogen' leidde tot besluitvorming op het Congres van januari 2009. Het Hoofdbestuur kreeg de opdracht van het Congres om werk te maken van de ontwikkeling van de bond waarbij het uitgangspunt 'Een krachtige bond, dichtbij mensen' is. In juli 2009 werd de projectorganisatie opgericht, waaronder een werkgroep bestaande uit 35 mensen uit verschillende gremia van FNV Bondgenoten. Deze werkgroep startte vervolgens een intensief voortraject. Al snel bleek dat het over veel meer ging dan alleen de structuur. De kern is een aantrekkelijke vereniging waarin meer mensen meedoen en meebeslissen. Op deze basis werden uitgangspunten geformuleerd (zie pagina 4). De werkgroep ging zich vervolgens verdiepen in bestaande rapporten van eerdere initiatieven en vergaarde in Ronde Land 1 door middel van een enquête onder leden en kaderleden (ruim 5200 respondenten) en regiobijeenkomsten antwoorden op de vragen: wat wil je behouden, wat wil je schrappen en wat wil je nieuw? Op basis van deze opgehaalde informatie schetste de werkgroep begin 2010 de eerste scenario's voor het Hoofdbestuur. In mei 2010 volgde Ronde Land 2. Een tweede enquête onder leden en kaderleden volgde (ruim 7300 respondenten) en er werden events voor leden in die-rentuinen georganiseerd. Deze ophaalsessie bevatte experimenten, zoals een live webcast, die in de toekomstige levendige vereniging een belangrijke plek verdienen. Op basis van deze toetsing werden wijzigingen doorgevoerd en leverde de werkgroep in juli 2010 een definitief advies aan het Hoofdbestuur. De strekking van dit advies is dat we antwoord moeten geven op de vraag hoe we een krachtige bond worden en blijven. Een bond dichtbij mensen, die zichtbaar en herkenbaar is en slagkracht heeft richting werkgevers en politiek. De structuur bleek een randvoorwaarde te zijn. Het Hoofdbestuur ging in september 2010 op basis van deze adviezen aan de slag met een vertaling naar concept voorstellen. In Ronde Land 3 in november 2010 konden congresdelegaties en actieve kadergroepen zich hierover buigen. De grondgedachte bleek gedeeld te worden. Wel was er discussie over de voorstellen die gingen over het aantal bedrijfsgroepen (van 8 naar 20), slechts drie statutaire organen, het verkrijgen van 50 handtekeningen, de zorg over de aansluiting van en ondersteuning door de werkorganisatie. De samenhang tussen de voorstellen was niet overal duidelijk. Deze discussie zorgde voor flinke wijzigingen in de concept voorstellen. In bijgaande voorlopige beschrijvingsbrief zijn deze wijzigingen doorgevoerd. Met deze voorlopige beschrijvingsbrief start het formele traject richting het Congres op 27 mei 2011.

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

In schema zien de genomen en te nemen stappen er als volgt uit:



2. Achtergronden en urgentie

Congresbesluit

Het Congresbesluit van januari 2009 luidt: '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 2011 (was 2010).'

Ter aanvulling op dit Congresbesluit heeft het Hoofdbestuur ook een aantal andere relevante Congresbesluiten dat in het verlengde ligt van het onderwerp als uitgangspunt genomen. Deze besluiten zijn:

- > De sectoren moeten een sterkere positie krijgen en meer herkenbaar zijn
- > Ieder lid kan meepraten over 'politieke' onderwerpen (landelijke politiek en bondsbreed beleid)
- > Bondsraadsleden leggen regionaal verantwoording af aan leden (minstens 1 keer per jaar)
- > Betrek de rol die kaderleden spelen als schakel tussen de leden en de besluitvorming binnen de bond

Een levendige vereniging

Vanaf het eerste moment bleek dat dit Congresbesluit over meer gaat dan alleen structuur en procedures. In de voorbereidende discussies ging het al snel over andere gerelateerde zaken: hoe betrekken we jongeren, hoe zorgen we voor betere kaderondersteuning, hoe stimuleren we het organiseren van meer activiteiten, etc. Ook bleek dat sommige onderdelen van dit Congresbesluit op verschillende manieren te interpreteren zijn. Er waren verschillende definities van 'een transparante, toegankelijke vereniging' of van 'een plattere organisatie'. Vanwege de omvang van het Congresbesluit en de verschillen in interpretaties, zijn wij op zoek gegaan naar de grondgedachte achter het Congresbesluit. In gesprekken met leden, kaderleden en beroepskrachten bleek dat iedereen binnen FNV Bondgenoten streeft naar 'een krachtige bond, met krachtige mensen'. Dit betekent een bond voor iedereen, dichtbij mensen, met meer leden en kaderleden. Wij hebben dit vertaald naar het begrip 'een levendige vereniging'.



Een levendige vereniging is een vereniging:

- > Met krachtige leden, die opkomen voor hun rechten
- > Met voldoende leden die meedoen en meebeslissen
- > Die dichtbij leden staat
- > Met een achterban die betrokken is
- > Die een laagdrempelige inspraak heeft
- > Waarin doelmatige besluitvorming mogelijk is
- > Waarin sprake is van goede onderlinge samenwerking
- > Die maatschappelijk betrokken is

Het Hoofdbestuur ziet 'een levendige vereniging' als uitwerking van het Congresbesluit. Een levendige vereniging is het gemeenschappelijk toekomstbeeld binnen FNV Bondgenoten. En er is nog een tweede achtergrond voor de levendige vereniging: de toekomst van onze bond staat op het spel.

De noodzaak van 'een levendige vereniging'

Werken aan een levendige vereniging is noodzakelijk, want steeds minder mensen zijn lid van de bond. Werkgevers en

politiek kunnen daardoor in de toekomst steeds makkelijker om de bond heen. Ook zien we dat steeds minder jongeren lid worden, terwijl zij de toekomst zijn. We moeten onze aandacht vestigen op het organiseren van mensen met een flexibele arbeidsvorm. Deze groep op de arbeidsmarkt wordt steeds groter terwijl ons ledenbestand op dit moment vooral uit mensen met vaste of langdurige contracten bestaat. We staan in de onderstaande alinea's stil bij deze urgente zaken.

Een lage organisatiegraad in groeiende sectoren

FNV Bondgenoten kampt bondsbreed genomen met een dalende organisatiegraad: op dit moment nog maar 7,6%. Dat betekent dat 7,6 van de 100 werknemers lid zijn. Er zijn sectoren (bijvoorbeeld Agrarisch, Diensten en Handel) met een organisatiegraad van rond 4%. In enkele gevallen lukt het ons niet meer om hier een cao af te sluiten. Door een lagere organisatiegraad mobiliseren wij te weinig mensen om met werkgevers in onderhandeling te gaan. Onze hogere organisatiegraad vinden we in krimpende sectoren. We staan hierdoor voor een grote uitdaging om het tij te keren.

Organisatiegraad

Periode	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	mei-10
Industrie	19,6%	19,7%	19,8%	19,6%	19,9%	19,9%	19,8%	19,2%	19,0%
AGFA	5,3%	5,5%	5,5%	5,1%	3,9%	4,0%	4,1%	4,1%	4,2%
Vervoer	12,0%	11,2%	11,0%	10,9%	13,0%	13,5%	15,4%	15,2%	15,1%
Metaal	13,5%	13,3%	13,6%	13,5%	18,2%	18,2%	18,5%	18,7%	18,4%
Diensten	5,1%	5,2%	5,3%	5,2%	4,2%	3,9%	3,6%	3,6%	3,6%
Handel	4,6%	4,6%	4,8%	4,8%	4,5%	4,3%	4,3%	4,4%	4,3%
Organisatiegraad*	8,5%	8,4%	8,5%	8,3%	7,7%	7,5%	7,6%	7,6%	7,6%

*Het gaat hier om de organisatiegraad in de sectoren. UGO is in deze tabel niet meegenomen.

Een wereld te winnen onder jongeren

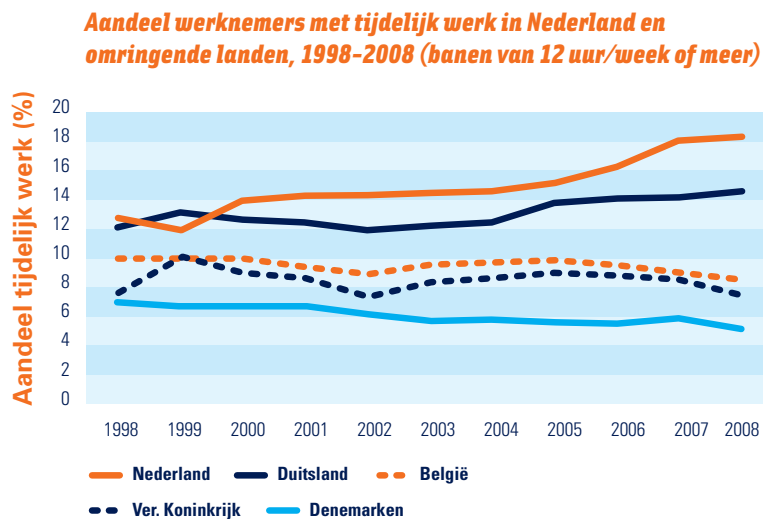
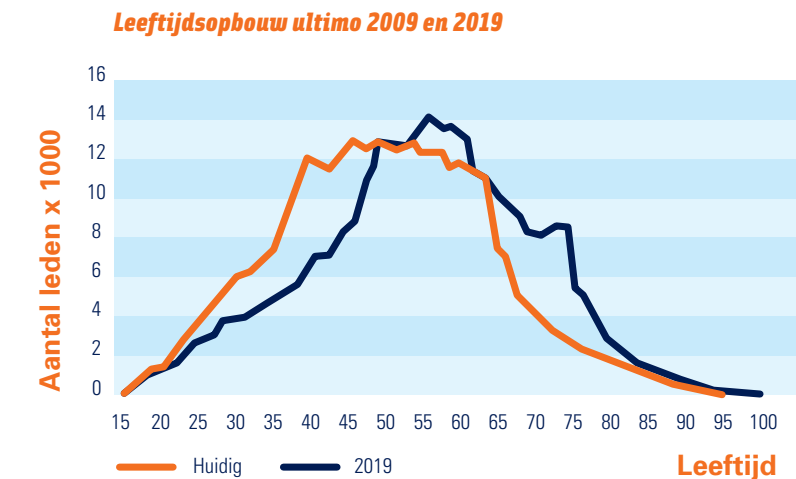
In ons ledenbestand is sprake van vergrijzing. We zijn blij met onze oudere leden en hun trouw aan de bond. Maar het lukt ons nog onvoldoende om de jongeren te bereiken en te binden. Slechts 8% van de leden is jonger dan 35 jaar, terwijl 13% van de leden ouder is dan 65 jaar. In cijfers: in 2001 telden wij nog 115.000 leden jonger dan 35 jaar, nu zijn dat slechts 68.000 jongeren. Ook de middengroepen (30-40 jaar) nemen in de komende jaren af (zie tabel). En in de komende 10 jaar gaan 113.000 leden met pensioen. We moeten dus aantrekkelijker worden voor jongeren en de middengroepen zodat zij zich aansluiten. We zien een zelfde uitdaging voor de kadergroepen: we moeten zorgen voor nieuw en jong kader ter aanvulling op het huidige kaderbestand.

Meer flexibele contracten op de arbeidsmarkt

Inmiddels heeft ongeveer 35% van de beroepsbevolking een flexibele arbeidsrelatie als uitzendkracht, werknemer met een contract voor bepaalde tijd of als zzp-er. Het is voor ons een uitdaging om deze groep te organiseren. Dat is niet altijd eenvoudig want soms botsen de belangen tussen vast en flexibel personeel. In tijden van tegenvallende resultaten of crisis wordt er meestal als eerste gekort op de flexwerkers. Het is belangrijk om te beseffen dat veel werknemers (of hun kinderen) de flexwerkers van de toekomst zijn. Het is daarom van belang om ook een krachtige bond voor deze groep te zijn.

Op weg naar een toekomstbestendige bond

Wij kunnen die toekomstbestendige bond zijn, waar jongeren en flexwerkers aangesloten zijn. Een bond met een hoge organisatiegraad zodat wij veel mensen kunnen mobiliseren. Dat betekent dat we mensen veel meer gaan binden aan de bond. Samen werken aan verbeteringen rond werk en inkomen. Fysiek zichtbare en herkenbare vakbondsactiviteiten dicht bij mensen organiseren en goed luisteren naar problemen die door mensen diep gevoeld en breed gedragen worden. We gaan ons focussen op jongeren en de problemen waar zij tegen aanlopen samen met hen oppakken. Dat betekent dat wij dus ook onze werkwijze en communicatie-



Bron: OECD; cijfers op basis van de enquête beroepsbevolking van CBS; de CBS definitie van tijdelijk werk wijkt af van de UWV-definitie, het aandeel werknemers met tijdelijk dienstverband is in de UWV-telling veel hoger (in 2007: CBS 18%, UWV 26%). Het forse verschil ontstaat door verschillende telwijze en gebruikte definities.

middelen op hen afstemmen. Er ligt een grote uitdaging om mensen met flexibele contracten te organiseren, het liefst samen met mensen met vaste contracten. Want de vaste contracten van vandaag kunnen wel eens de flexibele contracten van morgen zijn.

We gaan het ledenaantal vooral onder de werkenden en de flexwerkers sterk verhogen en ons beter herkenbaar maken in de verschillende sectoren. Ook de samenstelling van de Bondsraad zal beter aansluiten bij de diversiteit van ons ledenbestand nu en in de toekomst; voor vaste en flexibele werknemers, voor jonge en oude

werknemers. Dit alles laat dus onverlet dat de belangen van uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden onze volle aandacht blijven houden, maar in deze doelgroep zit niet onze grootste ledenwinst en slagkracht.

3. Voorstellen voor een Levendige Vereniging



3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden vier clusters van voorstellen behandeld. Het geheel levert meer op dan de ogenschijnlijke losse voorstellen. Als geheel vormen zij een stevig fundament dat in evenwicht is. Een fundament dat meer is dan een opeenstapeling van 'stenen'. Ze zijn in evenwicht met elkaar. Het fundament van de Levendige Vereniging bestaat uit leden, kaderleden, onderlinge verbindingen en structuur:

- > De leden van de bond zijn de basis. Zij bepalen het gezicht van de bond en zij geven vorm aan het principe "samen staan we sterk". De voorstellen in paragraaf 3.2 brengen de leden dicht bij de bond en geven hen een centrale plek.
- > De kaderleden zorgen voor herkenbare vakbondsactiviteiten, dicht bij de leden en potentiële leden. Zij geven richting aan de bondsactiviteiten en het sector- en bondsbeleid. De voorstellen in paragraaf 3.3 hebben tot doel om kaderleden nog beter in staat te stellen deze rol met verve te vervullen.
- > De leden en kaderleden zijn het fundament van de bond. De verbindingen onderling zijn van levensbelang. Onderling netwerken, samenwerking, van elkaar leren, samen de balans opmaken en vooruitkijken, maken het fundament sterker. Dat is als het ware het cement tussen de stenen. De voorstellen in paragraaf 3.4 zorgen hiervoor.
- > Wat je als bond dan vervolgens nodig hebt, is een structuur die deze verbindingen, activiteiten en ondersteuning faciliteert. Om invulling te geven aan deze structuur zijn de voorstellen in hoofdstuk 3.5 opgenomen.

3.2 Leden als uitgangspunt



Een levendige vereniging stimuleert leden om mee te doen en mee te beslissen. Het uitgangspunt hierbij is dat we alle activiteiten 'dichtbij leden' organiseren, of dat nou in het bedrijf, op lokaal of op regionaal niveau is. Uit het voorbereidings-traject bleek dat leden zich pas betrokken voelen bij een bond als ze merken dat deze dichtbij hen staat met passende en herkenbare activiteiten. Initiatieven voor deze activiteiten vanuit leden stimuleren we, onder andere door het beschikbaar maken van budget. Een levendige vereniging speelt met haar activiteiten en communicatie in op de wensen en behoeften van verschillende doelgroepen. Goede kennis van deze doelgroepen is daarom zeer belangrijk. Ook van belang is herkenbaarheid en toegankelijkheid van de bond. Een bond waar leden, kaderleden en beroepskrachten elkaar makkelijk kunnen vinden om gezamenlijk activiteiten te organiseren. Activiteiten die bijdragen aan de zichtbaarheid van sectoren in het bijzonder en de vakbond in het algemeen. Door de eenvoudige structuur van de bond kunnen leden makkelijker meedoen en meebeslissen; of het nu gaat om het kiezen van vertegenwoordigers, hun eigen cao of sociaal plan, de eigen kandidaatstelling, het indienen van een agendavoorstel, actief worden als lid of informatie krijgen over genomen besluiten.

3.2.1 Betrokkenheid

Voor sommige onderwerpen willen leden de bond op de werkvloer tegen komen en voor andere onderwerpen willen zij dat de bond iets organiseert in de regio, of via internet. Zij willen activiteiten bij hen in de buurt en hebben weinig interesse in hoe de bond georganiseerd is. Leden voelen zich betrokken bij een bond die dicht bij hen staat. Het is belangrijk om slagkracht te ontwikkelen daar waar het nodig is: sterk staan ten opzichte van werkgevers. Maar ook de politiek grijpt in op ons werk

en inkomen, zowel landelijk, regionaal als lokaal. We worden een krachtige bond als we ervoor zorgen dat leden de weg binnen de bond kunnen vinden, zodat ze bij het vakbondswerk en de bondsbesluiten betrokken kunnen zijn. Het Hoofdbestuur heeft daarom de volgende uitgangspunten geformuleerd. Deze uitgangspunten helpen de bond krachtiger en aantrekkelijker te worden.

1. Focus op de werkvloer (of voor niet-werkenden: focus op breed gedragen issues)

Wanneer zaken met betrekking tot hun werk of bedrijf aan de orde zijn, zoals de cao, dan willen leden de bond vooral op hun werkplek ontmoeten. Wanneer een landelijk thema speelt dat niet werkplekgebonden is, dan willen zij dit eerder bespreken op een locatie vlakbij huis. En wanneer ze iets willen bespreken wat van belang is voor de hele bond, dan willen ze de weg weten om dat 'op de agenda te krijgen'. Naast bijeenkomsten kunnen ook



nieuwe manieren van contact een rol spelen, waardoor mensen vanaf huis of zelfs op een andere plek mee kunnen doen en beslissen.

2. Beslissers zijn een afspiegeling van de leden

Een krachtige bond dichtbij mensen geeft stem aan de leden. Leden en kaderleden willen onderwerpen die lokaal, regionaal en in de bedrijven spelen makkelijk in de verenigingsdemocratie aan de orde kunnen stellen.

Een levendige vereniging spreekt de taal

van de leden en stemt voortdurend af om te weten wat mensen bezig houdt en om te toetsen of er draagvlak is voor standpunten en besluiten. 'Beslissers' nemen hun achterban mee in het besluitvormingsproces en koppelen terug wat er met de mening van de leden is gedaan. Het besluitvormingsproces doet dan recht aan de verschillende achterbanen in de vereniging. Als we goed afstemmen en netwerken weten we beter wanneer en waarvoor draagvlak bij onze leden bestaat. Dan kunnen we onze standpunten krachtig uitdragen.

3. Contact tussen leden en hun vertegenwoordigers

Het is belangrijk voor leden om steeds opnieuw hun stem te kunnen laten horen, en steeds de problemen in de bedrijven en politieke issues naar voren te kunnen brengen. Dit versterkt de binding van leden met de bond. Voor de kaderleden is het vervolgens van belang dat we zorgvuldig met hun inbreng om gaan,

bereid zijn zorgvuldig meningen te peilen en de resultaten terug te koppelen. Achterban betekent dan meer dan de eigen vaste groep. Vertegenwoordigers in de Bondsraad handelen op basis van 'zonder last en met ruggespraak'. Dit houdt in dat zij vooraf met hun achterban/leden bespreken wat de inbreng zal zijn, maar dat tijdens de vergadering op basis van argumenten en nieuwe inzichten de vertegenwoordiger het standpunt kan bijstellen. Vertegenwoordigers moeten immers het belang van de gehele bond in ogenschouw te nemen en niet alleen

dat van hun eigen achterban. Ze koppelen altijd terug wat hun inbreng is geweest en waarom zij eventueel voor of tegen bepaalde besluiten hebben gestemd. Het Hoofdbestuur wil het contact tussen leden en hun vertegenwoordigers versterken door regionaal verantwoording af te laten leggen en vooruit te kijken rondom belangrijke beleidsmatige zaken.

4. *Het moet makkelijk zijn om mee te praten en mee te doen*

Meepraten en meedoen is iets wat eigenlijk vanzelf zou moeten gaan. Gedreven door het gevoel van rechtvaardigheid of vanuit sterke wensen wil je als lid je eigen situatie verbeteren en/of dat van je collega's. Meedoen met een cao-traject is vooral meedoen met je collega's om de situatie te verbeteren en samen sterk te staan.

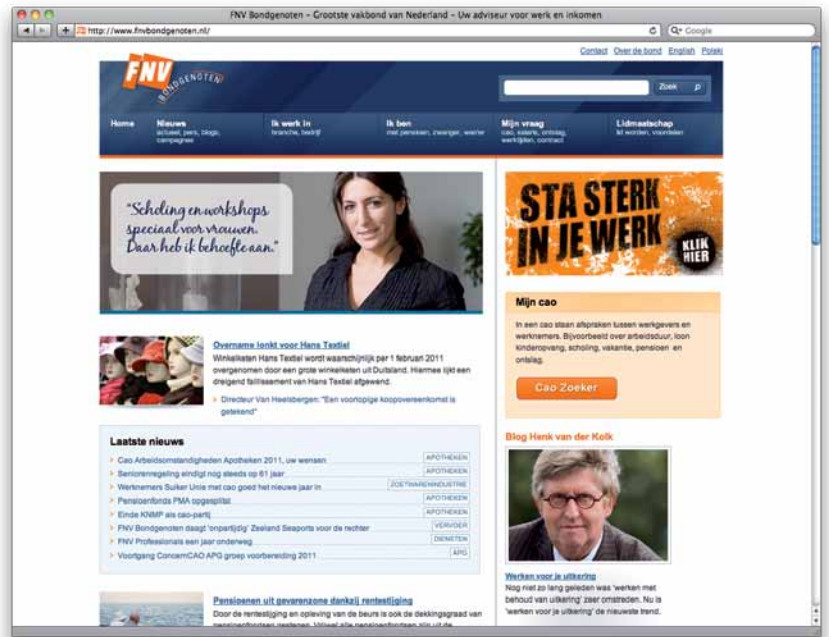
Zo gaat het op bedrijfsniveau en in de regio's en zo kan het ook gaan op de diverse niveaus in de vereniging. Het is momenteel geen makkelijke taak om in de Bondsraad te zitten. De verwachting is min of meer dat je naast het Bondsraadslid zijn, in een bedrijfsafdeling of woonafdeling actief bent, dat je vervolgens actief bent binnen je sector, bijvoorbeeld in een sectorraad en dan ook nog in de bedrijfsgroepraad. Dat zijn veel vergaderingen en dat kost veel tijd. Nieuwe kaderleden schrikken daar voor terug en kiezen vaak voor het werk aan de basis. De Bondsraad werkt nu met commissies. Dat kan wellicht nog beter, door kaderleden met veel kennis en kwaliteit over het specifieke onderwerp daaraan te laten meedoen. Een platte structuur en alternatieve inspraakvormen (waarbij je niet in alle organen hoeft te zitten) helpt om ook de mensen aan de basis mee te laten doen. Hoe meer mensen meedoen met het beslissen over het bondsbeleid, des te groter het draagvlak. En des te krachtiger de bond wordt.

Voorstel 1

(zie Statuten Artikel 8A, 8B, 22 en 25)

Het Hoofdbestuur stelt voor de volgende uitgangspunten te hantieren om de bond sterker en aantrekkelijker te maken:

- > **Focus met de vakbondsactiviteiten op de werkvloer (en voor niet-werkenden: focus op breed gedragen issues).**
- > **Zorg dat de beslissers in de vereniging een afspiegeling zijn van de leden.**



- > **Versterk het contact tussen leden en vertegenwoordigers.**
- > **Vergemakkelijk het proces om mee te denken en mee te doen.**

Toelichting

Deze uitgangspunten wil het Hoofdbestuur als leidraad nemen voor alle activiteiten binnen de bond.

Dat betekent dat de bond elke activiteit vooraf aan deze uitgangspunten toetst.

Voorstel 2

Het Hoofdbestuur stelt voor dat commissies en projecten van de Bondsraad kunnen worden aangevuld met deskundige (kader) leden van buiten de Bondsraad in een adviserende rol.

Toelichting

Veel leden hebben specialistische kennis die we graag willen benutten. Zij hebben echter niet altijd de mogelijkheid om aan langdurige activiteiten deel te nemen als vertegenwoordiger. Zij willen echter vaak wel op tijdelijke basis hun talenten inzetten en die mogelijkheid kan nu geboden worden.

3.2.2 Communicatie met leden

Een levendige vereniging moet mensen binden en boeien. Leden willen zien en voelen dat de bond doet wat zij belangrijk vinden. Een levendige vereniging luistert

naar de verschillende wensen van de leden en geeft daar in communicatie en activiteiten vorm aan. Vanuit de vereniging is aangedragen meer aandacht te hebben voor specifieke doelgroepen zoals jongeren, flexwerkers, nieuwe leden, uitzendkrachten, etc. Ook wordt belangrijk gevonden om meer mensen te betrekken bij thema's die voor hen belangrijk zijn (bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden of internationaal vakbondswerk) en meer mensen betrekken bij hun sector en toekomstige ontwikkelingen daarin. Een andere niet onbelangrijke kant is zodanig te communiceren dat mensen het kunnen herkennen en begrijpen. Voor een sterke en krachtige bond is het van groot belang dat de leden kunnen meepraten maar ook goed op de hoogte zijn van de beleidslijnen van de bond. Dat begint met informatie geven. Het Hoofdbestuur vindt goede en transparante informatieverstrekking vanuit de besluitvormende organen essentieel. Verder wil het Hoofdbestuur de leden stimuleren iets voor de vereniging te doen. Het maakt ons sterker als we het vakbondswerk samen vorm geven. Daarom is het van belang om in de communicatie te blijven aangeven welke mogelijkheden er zijn voor leden om actief te zijn. Beide punten kunnen we regelen door bijvoorbeeld het bekend maken van notulen en verslagen via de website, via persoonlijke e-mails, brieven of persoonlijk contact en daarin regelmatig aandacht te geven aan mogelijkheden om actief te worden.

Voorstel 3

Het Hoofdbestuur stelt voor om het communicatiebeleid van de vereniging en de werkorganisatie te formuleren langs de volgende vijf punten:

- > De communicatie richt zich op zaken die mensen belangrijk vinden
- > De wijze van communiceren en de keuze voor communicatiemiddelen is afgestemd op de ontvanger
- > Mondeling contact blijft een belangrijke peiler in de communicatie
- > Doorgaan met de investering in nieuwe media.
- > Het gebruik van nieuwe media krijgt een plek in trainingen, zowel voor kader als voor de werkorganisatie

Toelichting

We kunnen nog beter achterhalen wat de zaken zijn, die mensen belangrijk vinden. De bond werkt aan het systematisch vergaren en opslaan van deze interesses, maar er is altijd ruimte voor verbetering. Van daaruit kunnen sectoren hun leden met meer gerichte informatie gaan bedienen.

We zien verder dat er steeds meer

gebruik gemaakt wordt van 'social media' en de interesse binnen de bond om met deze media te werken groeit. Daar gaan we op inspelen.

Voorstel 4

Het Hoofdbestuur stelt voor binnen de vereniging minimaal tweemaal per jaar te experimenteren met nieuwe vormen van inbreng en inspraak (referenda, denktanks, digitaal besluitvormen, ledenpanels, peilingen, etc.)

Toelichting

Het blijft van belang om de mening van de achterban te vertegenwoordigen. Met de huidige digitale middelen hebben we meer mogelijkheden om te experimenteren met raadplegingen zodat we zien wat wel en wat niet werkt.

Voorstel 5

Het Hoofdbestuur stelt voor dat leden worden geïnformeerd over besluiten die zijn genomen in de Bondsraad en het Congres.

Toelichting

Informatie over besluiten die in de Bondsraad en in het Congres zijn genomen worden makkelijker te vinden,

onder meer door het beter inzetten van de website van FNV Bondgenoten.

Voorstel 6

Het Hoofdbestuur stelt voor dat leden worden geïnformeerd over mogelijkheden om actief te zijn binnen de vereniging.

Toelichting

FNV Bondgenoten kan niet bestaan zonder vrijwilligers. De informatie over mogelijkheden om vrijwilliger/kaderlid te worden, gaan we hiermee toegankelijker maken. Het is ook goed als vragen van leden hierover op één duidelijke plek terecht komen.

3.2.3 Profileren van bedrijfspgroepen

Zichtbare en herkenbare activiteiten, dichtbij mensen, zorgen voor een goede profilering van de bond. Elke kadergroep kan daarin een doorslaggevende rol spelen. Zichtbare en herkenbare activiteiten zijn:

- > Activiteiten die gericht zijn versterking van de bond onder leden en potentiële leden en waarin krachtige leden en kaderleden samen op de werkvloer vakbondsmacht en slagkracht opbouwen. Dat kan door te werken aan verhoging van de organisatiegraad (ledenwerving en ledenbinding). Elke kadergroep draagt bij aan slagkracht van de bond.
- > Activiteiten die herkenbaar zijn doordat zij aansluiten bij wat mensen wensen. Wensen en problemen die veel mensen ervaren en die hen soms diep raken.
- > Activiteiten die passen binnen het bondsbeleid. Op dit moment zijn dit de vijf congres thema's: Gewoon Goed Werk, Grenzeloos Solidair en Sociaal, Arbeidsparticipatie, Mijn FNV en Krachtige Mensen.

Daarnaast heeft elke bedrijfspgroep of sector zijn eigen karakter en specifieke thema's. Inspelen op deze karakteristieken en thema's maakt de bond herkenbaar. De bedrijfspgroepen kunnen zich met eigen thema's beter profileren en mensen beter binden aan de bond.

Het Hoofdbestuur wil dat de sectoren zich zelfstandig onder FNV-vlag profileren, zodat de leden zich goed in hun sector herkennen. Maar ook om leden de mogelijkheid te geven om ideeën en wensen in te brengen en om makkelijk mee te kunnen denken en te beslissen.

FNV Spoor wil toegezegde extra spoorpolitie

Uitgegeven: 15 november 2010

Laatst gewijzigd: 15 november 2010

AMSTERDAM - FNV Spoor gaat het kabinet houden aan toezeggingen van voorgaande ministers om tweehonderd extra man spoorwegpolitie in te zetten. Die zijn nodig om het aan tal incidenten op en rond het spoor te beteugelen, vindt de bond.



Volgens de bond beloofde Tineke Netelenbos, toenmalig minister van Verkeer, in 2002 tweehonderd extra medewerkers in te zetten bij de spoorwegpolitie.

Die belofte is nooit ingelost. Ook Netelenbos' opvolgers Margreeth de Boer en Carla Peijs gaven de extra inzet geen prioriteit. Uiteindelijk werden 51 extra mensen ingezet.

© ANP

Voorstel 7 (zie Statuten Artikel 10 en 11)

a. Het Hoofdbestuur stelt voor dat elke kadergroep aan de volgende criteria voldoet:

- > Voert zichtbare activiteiten uit die gericht zijn op leden en potentiële leden, en waarin krachtige leden en kaderleden samen op de werkvloer vakbondsmacht en slagkracht opbouwen. Dat kan door te werken aan verhoging van de organisatiegraad (ledenwerving en ledenbinding). Zo draagt elke kadergroep bij aan slagkracht van de bond.
- > Voert activiteiten uit die herkenbaar zijn doordat zij aansluiten bij wat mensen wensen. Wensen en problemen, die veel mensen ervaren en die hen soms diep raken.
- > Voert activiteiten uit die passen binnen het bondsbeleid. Op dit moment zijn dit de vijf congres thema's: Gewoon Goed Werk, Grenzeloos Solidair en Sociaal, Arbeidsparticipatie, Mijn FNV en Krachtige Mensen.

Deze criteria gelden ook voor UGO, al is de definitie van werkvloer een andere, namelijk 'aan de basis'. Bondgenoten Lokaal en Dienstverlenend Kader voldoen aan deze criteria door de afgesproken activiteiten in deze geest uit te voeren.

b. Toewijzen van ondersteuning, faciliteiten en middelen zal plaatsvinden na toetsing door de begeleidend bestuurder. Het Hoofdbestuur stelt voor om deze lijn en de toetsing verder uit te werken.

Voorstel 8 (zie Statuten Artikel 11)

Het Hoofdbestuur vindt een sterke herkenbare profilering van de sectoren heel belangrijk en stelt voor dat sectoren zich in hun vakbondsactiviteiten herkenbaar en zichtbaar profileren. Hierdoor communiceren zij richting leden onder de naam 'FNV' gevolgd door de sectornaam.

Voorstel 9 (zie Statuten Artikel 11, 14, 22, 23 en 25)

Het Hoofdbestuur stelt voor het mogelijk te maken dat sectoren,

die zich in de zeggenschapslijn (Congres, Bondsraad en binnen de bedrijfspgroep) willen profileren, dat kunnen doen:

1. Op het niveau van Bondsraad en Congres: indien het ledenaantal groot genoeg is voor één of meer zetels in de Bondsraad, kunnen zij zich direct laten vertegenwoordigen (kandidaten stellen en kiezen). In dat geval splitsen zij zich af van de bedrijfspgroep waar zij eerst toe behoorden. De bedrijfspgropreglementen worden dan overeenkomstig aangepast. In deze gevallen is het wel voorwaarde dat de betreffende sector zich ook in vakbondsactiviteiten als zelfstandige sector profileert (zie voorstel 8 en 32)
2. De bedrijfspgropraad houdt in de samenstelling rekening met een goede sectorale en regionale spreiding. De bedrijfspgropreglementen worden daarop aangepast.
3. De Bondsraad neemt op voorstel van Hoofdbestuur besluiten over voorstellen ten aanzien van de indeling in bedrijfspgroepen. Agrarisch en Facilitair splitsen zich zelf op in twee bedrijfspgroepen, met ieder een eigen Bondsraadsdelegatie en Congresdelegatie.

Toelichting

De vertaling van wat mensen wensen op de werkvloer in ons bondsbeleid willen we graag stimuleren. Hier past een herkenbare profilering van sectoren bij, zoals in voorstel 8 is omschreven. Dat zou ook een doorvertaling moeten kunnen hebben naar de Bondsraad en het Congres. Om die reden maken we het mogelijk om, als sectoren dat wensen en ze hebben voldoende leden, een eigen vertegenwoordiging in de Bondsraad en het Congres te hebben. Zij treden dan uit hun oude bedrijfspgroep en worden een zelfstandige bedrijfspgroep. Voor verdeling van zetels in de Bondsraad en het Congres gaan we vooralsnog uit van de bestaande bedrijfspgroepen met één uitzondering. We stellen voor de bedrijfspgroep Agrarisch/Facilitair te splitsen in een bedrijfspgroep Agrarisch en een bedrijfspgroep Facilitair. Dit omdat breed

gevoeld wordt dat er geen tot weinig samenhang is tussen beide groepen. Dit betekent dus dat we uitgaan van 9 bedrijfspgroepen met de mogelijkheid voor sectoren die zich ook in de zeggenschap willen profileren een eigenstandige bedrijfspgroep te vormen.

Een voorbeeld:

Stel dat de sector Stads/Streekvervoer zich graag als sector wil profileren, ook in de Bondsraad en het Congres. Zij dienen dan een voorstel in bij het Hoofdbestuur en de Bondsraad. Vervolgens wordt nagegaan of de sector voldoende leden heeft en of zij zich als sector inderdaad actief profileert. Wanneer dit het geval is, zal Stads/Streekvervoer uit de huidige bedrijfspgroep Vervoer treden en de bedrijfspgroep FNV Stads/Streekvervoer vormen.

3.2.4 Ledeninitiatieven en het indienen van voorstellen

Een krachtige bond biedt ruimte aan mensen om hun eigen ideeën en idealen waar te maken. Ook zo komt de bond dichtbij mensen. Een levendige vereniging stimuleert daarom initiatieven van leden die iets willen organiseren en anderen daarbij willen betrekken. Het is wel verstandig om van te voren enige (maar geen drempelverhogende) kaders aan te geven om teleurstellingen te voorkomen, bijvoorbeeld uitgangspunten als zichtbaarheid, betrekken van mensen en van elkaar leren. De exacte formulering van het kader en de toetsing daarvan gebeurt door het Hoofdbestuur. Een optie is bijvoorbeeld om het voor leden te vergemakkelijken om een initiatief te nemen, door via de website een format voor een activiteitenplan beschikbaar te maken. Het Hoofdbestuur ziet ook het recht op het indienen van een voorstel als een belangrijk middel om alle leden de mogelijkheid te bieden iets ter besluitvorming te agenderen. Bovendien versterkt het de onderlinge betrokkenheid als leden elkaar kunnen opzoeken (binnen de netwerken) om samen bepaalde voorstellen in te dienen. Daarom vindt het Hoofdbestuur dat alle leden de mogelijkheid zouden moeten krijgen om voorstellen in te dienen voor het Congres en voor de Bondsraad. Aansluitend daarop vindt het Hoofdbestuur dat indieners van voorstellen ook spreektijd moeten kunnen krijgen in het Congres of de Bondsraad waar zij een voorstel hebben ingediend.

Voorstel 10

Het Hoofdbestuur stelt voor, nieuwe initiatieven mogelijk te maken die bijdragen aan een sterke en levendige bond. Er komt een apart budget voor ledeninitiatieven (vanaf januari 2012, waarbij te denken valt aan een omvang van 50.000 tot 100.000 euro). De manier waarop je initiatieven kunt indienen werken we verder uit en houden we zo laagdrempelig mogelijk.

Toelichting

We kunnen geen exact bedrag voor het budget noemen. Dit is namelijk mede afhankelijk van de jaarlijkse door de Bondsraad vastgestelde begroting. Het Hoofdbestuur vindt het wel een belangrijk voorstel en geeft daarom een indicatie mee.

Toelichting

Het gaat hier dus om een invulling van directe zeggenschap van leden, namelijk het recht van alle leden om voorstellen en amendementen in te kunnen dienen.

Bedrijfs- en woonafdelingen kunnen via hun leden natuurlijk nog steeds voorstellen en amendementen indienen, mits zij tenminste 50 handtekeningen verzamelen.

Voorstel 12

(zie Statuten Artikel 8A en 23)

Het Hoofdbestuur stelt voor dat alle leden de mogelijkheid krijgen om een agendavoorstel in te dienen voor de Bondsraad. Een initiatiefnemer kan een voorstel indienen, voorzien van minstens 50 handtekeningen van leden.

Voorstel 13 (zie Statuten Artikel 8A)

Het indienen van voorstellen/amendementen geeft recht op spreektijd in het betreffende orgaan.

Toelichting

Het recht op spreektijd is in de regel voorbehouden aan leden van het betreffende orgaan. In dit voorstel kunnen alle leden, die een voorstel of amendement indienen, spreektijd krijgen.

3.2.5 Vertegenwoordiging

De kern van vakbondswerk draait om werk en inkomen en de meeste leden hebben hierin een sterke binding met hun bedrijf en sector. Deze sectoren hebben specifieke karakteristieken en thema's waar de bond op in moet spelen. Hierdoor worden we een bond waar leden en toekomstige leden zich in kunnen herkennen.

De herkenbaarheid willen we ook tot uiting laten komen in de zeggenschap en vertegenwoordiging in de Bondsraad en het Congres. De zeggenschap is het meest herkenbaar via de bedrijvenlijn en als het lid 'zijn' vertegenwoordiger(s) kent en er contact mee kan leggen. Dat vraagt om een heldere en transparante manier van vertegenwoordigen; leden kunnen één keer en langs één lijn kiezen en gekozen worden. Dat geldt ook voor leden die meerdere werkgevers hebben of gedeeltelijk uitkeringsgerechtigd zijn. Wel kunnen leden natuurlijk op meerdere plaatsen activiteiten uitvoeren.

Voorstel 14

(zie Statuten Artikel 14, 22 en 25)

Het Hoofdbestuur stelt voor de zeggenschap in de Bondsraad en het Congres te blijven regelen via de bedrijvenlijn. Leden zijn voor wat betreft actief en passief kiesrecht langs één lijn vertegenwoordigd.

Voorstel 15

(zie Statuten Artikel 22, 25 en 35)

Het Hoofdbestuur stelt voor dat de leden de Bondsraad en het Congres rechtstreeks kiezen. Dat betekent dat alle leden van de betreffende bedrijfsgroep schriftelijk of digitaal hun stem uit kunnen brengen om hun afvaardiging in de Bondsraad en het Congres te kiezen.

Voorstel 11

(zie Statuten Artikel 8A en 26)

Het Hoofdbestuur stelt voor het recht van ledenvergaderingen van bedrijfs- en woonafdelingen tot het indienen van voorstellen en amendementen voor het Congres te vervangen door initiatiefrecht voor alle leden. Een initiatief dient te worden voorzien van minstens 50 handtekeningen van leden.

Toelichting

Bondsraad en Hoofdbestuur bepalen nu de agenda van de Bondsraad. In dit voorstel kunnen alle leden een agendavoorstel indienen. Het criterium voor het aantal handtekeningen komt voort uit de gedachte dat het voorstel een zeker draagvlak dient te hebben en dat betrokken lid door te netwerken medestanders vindt.



"Ik zou budget willen hebben om heel veel reclame te maken voor de bond"

Toelichting

Door alle leden de mogelijkheid te bieden hun stem uit te brengen via verschillende middelen wordt de kans groter dat meer leden hun stem uitbrengen, waardoor de representativiteit groter wordt. De gekozen kandidaat heeft dan een groter draagvlak bij de achterban.

3.2.6 Evenredige vertegenwoordiging

Voor de hoogste organen binnen de bond, Congres en Bondsraad, vindt het Hoofdbestuur het verstandig om rekening te houden met de grootte van de achterban. Dit doet in zekere mate recht aan het feit dat leden zich kunnen herkennen in hun vertegenwoordigers. Voor een andere systematiek, bijvoorbeeld elke bedrijfsgroep evenveel zetels, bleek onvoldoende draagvlak onder de kaderleden. Bij de andere organen dan Bondsraad en Congres staan de activiteiten veel meer centraal en is belangrijker de juiste talenten op de juiste plek in te zetten.

Voorstel 16

(zie Statuten Artikel 22 en 25)

Het Hoofdbestuur stelt voor het Congres en de Bondsraad een systeem van evenredige vertegenwoordiging voor. Dit betekent dat het aantal zetels wordt bepaald door het aantal leden van de betreffende bedrijfsgroep en dat iedere vertegenwoordiger 1 stem heeft.

Toelichting

Momenteel kennen we al een systeem van evenredige vertegenwoordiging; een systeem waarbij het aantal zetels wordt bepaald door de omvang van de groep leden waaruit zij gekozen zijn. Hoe groter de groep leden, des te groter het aantal zetels.

3.2.7 Kandidaatstelling leden en kaderleden

In een krachtige bond dicht bij mensen, is de kandidaatstelling transparant en simpel geregeld. Dat betekent dat onze kaderleden een heldere en herkenbare achterban vertegenwoordigen. En dat leden zich één keer en langs één lijn verkiesbaar kunnen stellen, namelijk de bedrijvenlijn. Nu kan men zich kandidaat stellen voor Congres en Bondsraad via een bedrijfsgroepcon-

ferentie en door ledenvergaderingen van woonafdelingen en bedrijfsafdelingen. Vaak is hier een zelfde groep kaderleden bij betrokken in plaats van alle leden van de betreffende bedrijfsgroep. Dat leidt in sommige gevallen tot kandidaatstelling vanuit een besloten kring. Er moet meer helderheid komen in de manier waarop de vertegenwoordiging is geregeld. Er kunnen meer mensen worden betrokken bij kandidaatstelling en er moet beter bekend zijn wie de achterban is. Dat kan als we werken met een systeem van handtekeningen verzamelen voor kandidaatstelling. Daarom wil het Hoofdbestuur voorstellen dat iedereen zich kandidaat kan stellen met minstens 50 handtekeningen van

Toelichting

In dit voorstel krijgen alle leden de mogelijkheid zich kandidaat te stellen. Deze leden moeten wel draagvlak onder hun achterban hebben en daarom is er de eis om handtekeningen te verzamelen. Kandidaten kunnen, indien gewenst, van de mede-kaderleden en/of werkorganisatie hulp krijgen bij het verkrijgen van de benodigde handtekeningen. Die steun kan bestaan uit bijvoorbeeld het organiseren van bijeenkomsten, informeren van betreffende leden, ruimte op de website ter beschikking stellen of contact leggen met andere gelijksoortige bedrijven.



“Voor actieve kaderleden moet 50 handtekeningen ophalen geen probleem zijn”

leden binnen de eigen bedrijfsgroep. Dan heeft iedereen minstens een achterban van 50 leden. Ook het systeem van plaatsvervangers wordt aan deze wijze van kandidaatstelling aangepast.

Voorstel 17 *(zie Statuten Artikel 8B)*

Het Hoofdbestuur stelt voor de wijze van kandidaatstelling voor de Bondsraad en Congres aan te passen, namelijk dat iedereen zich kandidaat kan stellen en daarbij minstens 50 handtekeningen nodig heeft van leden van de eigen bedrijfsgroep. De kandidaatstelling via de lijn van de ledenvergaderingen van de woon- en bedrijfsafdeling verdwijnt hiermee.

3.2.8 Kandidaatstelling en verkiezing Hoofdbestuur

De positie van een Hoofdbestuur is een belangrijke. Het Hoofdbestuur is het dagelijks bestuur van de bond en geeft daarmee sturing aan een krachtige bond dichtbij. Ook is het de schakel tussen de vereniging - die het beleid bepaalt - en de werkorganisatie die voor uitvoering zorgt. Het is voor een krachtige bond van belang dat er een krachtig Hoofdbestuur zit, met groot draagvlak onder de leden. De verkiezing van het Hoofdbestuur willen we daarom meer open gooien. Alle leden met 50 of meer handtekeningen kunnen zich kandidaat stellen en we laten het Congres kiezen.

Voorstel 18*(zie Statuten Artikel 8B en 29)*

Het Hoofdbestuur stelt voor dat iedereen die minstens 50 handtekeningen heeft verzameld zich kandidaat kan stellen voor het Hoofdbestuur. Daarnaast blijft de bevoegdheid van het Hoofdbestuur bestaan om zelf kandidaten voor te dragen, eveneens vergezeld van minstens 50 handtekeningen.

Toelichting:

Net als bij voorstel 17 bevordert dit voorstel het draagvlak en het contact van het Hoofdbestuur met zijn achterban. En ook hier geldt dat de werkorganisatie hen kan ondersteunen bij het verkrijgen van de handtekeningen. De verkiezing van een volledig nieuw Hoofdbestuur vindt plaats door het Congres.

Voorstel 19*(zie Statuten Artikel 23, 26 en 29)*

Bij het kiezen van een nieuw Hoofdbestuur, na afloop van de zittingstermijn of bij tussentijds aftreden, betrekken we zoveel mogelijk leden. Daarom stelt het Hoofdbestuur voor dat het kiezen van een nieuw Hoofdbestuur plaats vindt op een Congres. Als een deel van het Hoofdbestuur tussentijds gekozen moet worden dan kiest, net zoals nu geregeld is, de Bondsraad.

Toelichting

De Bondsraad heeft momenteel de mogelijkheid om bij tussentijds aftreden nieuwe leden van het Hoofdbestuur te benoemen en de bevoegdheid een commissie in te stellen die voorstellen doet voor een interim bestuur als alle Hoofdbestuursleden tegelijkertijd tussentijds aftreden. In dit voorstel gaat deze laatste bevoegdheid naar het Congres, zodat we meer leden hierbij kunnen betrekken.

3.3 Krachtige kaderleden

FNV Bondgenoten kan niet zonder zichtbare en deskundige kaderleden die in nauw contact staan met de achterban. Zij vormen de basis van onze verenigingsactiviteiten en zijn hét gezicht van de bond in bedrijf of regio. FNV Bondgenoten stimuleert leden om actief hun kennis en talenten in te zetten voor het vakbondswerk: het juiste talent op de juiste plek. Dat vergt enerzijds veel van kaderleden; ze moeten onder andere goed kunnen netwerken, mensen kunnen betrekken, goed kunnen samenwerken en organiseren en ook nog de juiste inhoudelijke kennis hebben. Het is noodzakelijk om vanuit de bond enige eisen aan het kaderwerk te stellen, bijvoorbeeld in de vorm van functieprofielen voor kaderfuncties, groepsprofielen en een toetsingscommissie voor kandidaten voor het Bondsbestuur en Hoofdbestuur. Immers, kaderleden zijn het visitekaartje van de bond, spreken uit naam van FNV Bondgenoten en dragen het beleid uit. Dat schept verplichtingen. Maar er mag dan aan de andere kant ook wat tegenover staan. De bond zal zijn onmisbare krachtige kaderleden op alle mogelijke manieren ondersteunen. Dat kan door middel van goede trainingen en door ondersteuning van een werkorganisatie, die weet hoe het is om voor een vereniging te werken en die beschikt over middelen (zoals een modern ledensysteem) om zijn werk goed te doen. En waar principes van empowerment, organiseren, netwerken en faciliteren van kaderleden in het opleidingsbeleid opgenomen zijn.

3.3.1 Kernwaarden

De essentie van het Congres over de levendige vereniging is dat kaderleden en leden samen de belangenbehartiging oppakken. Want door het samen te doen, betrek je mensen en kun je ze vragen om mee te doen en lid te worden. Niet meer werken 'voor leden', maar 'samen met leden'. Dit basisprincipe vraagt om

bepaalde kernwaarden die kaderleden moeten bezitten. Het Hoofdbestuur wil deze kernwaarden van het kaderwerk aan iedereen duidelijk maken door deze onder andere vast te leggen in het kaderstatuut.

Voorstel 20 *(zie Statuten Artikel 10)*

Het Hoofdbestuur stelt voor om de kernwaarden op te nemen in het kaderstatuut en de basis te laten zijn van de functieprofielen. De kernwaarden voor elk kaderlid zijn:

- > **Werken aan een machtsbasis binnen het bedrijf of de groep**
- > **Het bouwen van netwerken**
- > **Het betrekken bij en het meenemen van mensen in het vakbondswerk**
- > **Openheid, deskundigheid en betrouwbaarheid**
- > **Respect en integriteit**
- > **Zorgvuldigheid in de omgang met leden en ledengegevens**
- > **Gericht op samenwerking met potentiële leden, leden en kaderleden, kadergroepen, verenigingsorganen en werkorganisatie.**

3.3.2 Waarden en omgangsvormen

FNV Bondgenoten staat voor respect, solidariteit en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wij leven naar de waarden die wij naar buiten uitdragen. Dat betekent dat we anderen serieus nemen; dat we nieuwsgierig zijn naar de mening van anderen en erkennen dat iedereen verschillende kwaliteiten heeft. Dit is dé manier om andere mensen bij de bond te betrekken en zo een sterkere bond te worden. Binnen en buiten de organisatie gedragen we ons representatief. We geven elkaar feedback op vooraf overeengekomen wijze, viëren onze successen, leren van elkaars goede en minder goede voorbeelden en spreken elkaar aan op minder gewenst gedrag. Daarnaast vergaderen we effectief om zo tijd, energie en geld te besparen en aantrekkelijk te zijn voor nieuwe doelgroepen. Dat betekent alleen vergaderen als er een reden voor is; aanwezig en goed voorbereid zijn; elkaar laten uitpraten en op de bal spelen; actief deelnemen aan het tot stand gekomen besluit en daar verantwoordelijkheid voor dragen. Aan de hand van een actielijst komen we gemaakte afspraken na. We spreken met één mond naar buiten, leren van elkaar en kijken vooruit. Het Hoofdbestuur wil graag in al het vak-

bondswerk deze belangrijke waarden hoog houden en omgangsvormen hanteren, die uitnodigend zijn om nieuwe leden aan ons te binden en bij het vakbondswerk te betrekken. Het gaat dan om:

- > Van elkaar leren
- > Effectief vergaderen
- > Stimuleren van uitnodigend gedrag

3.3.2.1 Van elkaar leren

Een levendige bond is continu in ontwikkeling. Het delen van kennis is daarbij een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle sterke bond. FNV Bondgenoten is een plek waar mensen van elkaar leren en elkaar verder helpen. Niet vanuit posities, maar op basis van de inhoud en gezamenlijke doelstellingen. Bijvoorbeeld: wat doen de kaderleden in dat ene bedrijf waardoor de organisatiegraad zo hoog is?

Binnen een levendige vereniging hebben we vertrouwen in elkaar en gunnen we elkaar de ruimte om te leren van onze fouten en successen. Het Hoofdbestuur is van mening dat we meer van elkaar moeten en willen leren. Bestaande mogelijkheden als studiedagen, uitwisselingsbijeenkomsten, het bondsmagazine, nieuwsbrieven en de Kadersite zetten we hiervoor in. Daarnaast bieden forums, die de vernieuwing van onze website (project 'Vakbond 2.0') met zich meebrengt, goede mogelijkheden. Het Hoofdbestuur wil dat we vaker evalueren en dat deze evaluaties toegankelijk zijn voor de werkorganisatie en kaderleden. Dan kan iedereen er kennis van nemen en lering uit trekken.

Voorstel 21

Het Hoofdbestuur stelt voor om stappen te zetten die leiden tot systematische evaluatie van projecten, activiteiten en terugkerende werkzaamheden. Deze evaluaties zijn standaard onderdeel van de werkplanning en de werkorganisatie publiceert deze op Sharepoint en de Kadersite, waardoor iedereen kennis kan nemen van waardevolle lessen voor de toekomst.

3.3.2.2 Effectief vergaderen

Goede en sterke vakbondsactiviteiten staan centraal. Vergaderen is nodig om afspraken te maken over deze activiteiten, de organisatie ervan, over beleid en acties en hoe je leden betreft. FNV Bondgenoten is een actieorganisatie met

betaalde en onbetaalde krachten, met een centrale organisatie en regiokantoren, met activiteiten binnen bedrijven, regio's en lokaal. Goede afspraken binnen en tussen alle verschillende partijen geeft vorm aan een krachtige bond. Maar het gaat verder dan het maken van afspraken. Het gaat vooral om het nakomen, waarmaken en elkaar aanspreken op elkaars verantwoordelijkheden.

De kwaliteit van overleg en genomen besluiten hangt mede af van de manier waarop we vergaderen. In een levendige



vereniging luisteren we naar verschillende meningen, is er draagvlak voor besluiten en is er duidelijkheid over de rollen en verantwoordelijkheden in de uitvoering. Effectief vergaderen levert hier op verschillende manieren een bijdrage aan. In de eerste plaats verbetert effectief vergaderen de kwaliteit van de besluiten. In de tweede plaats kan effectief vergaderen tijdswinst opleveren, waardoor nieuwe doelgroepen het aantrekkelijker vinden om mee te beslissen. In de derde plaats betekent minder vergaderen een kostenbesparing. Door een goede voorbereiding en het gebruik van vergadertechnieken en nieuwe media is er meer tijd om te discussiëren over de inhoud, nemen we besluiten en maken we afspraken die ergens over gaan. Effectief vergaderen is iets dat je kunt leren.

Voorstel 22

Het Hoofdbestuur stelt voor dat er in het opleidingsprogramma voor kaderleden en werkorganisatie aandacht is voor effectief vergaderen.

3.3.2.3 Stimuleren van uitnodigend gedrag

Gewenst gedrag draagt bij aan leren van elkaar. Het zorgt er voor dat we kwaliteiten beter kunnen zien en benutten, en dat besluiten een grotere kwaliteit hebben. Het stimuleren van gewenst gedrag levert daarmee een bijdrage aan een krachtige bond. Een bond waarin mensen prettig met elkaar samenwerken, nodigt uit om mee te doen. Met elkaar werken aan uitnodigend gedrag betekent ook en vooral kritisch zijn op je eigen gedrag, relative-

ringvermogen en gezamenlijk bouwen aan een cultuur van openheid, respect en vertrouwen in elkaar. Conflicten hoeven we hierbij niet te vermijden, maar moeten we juist productief maken. Aandacht en waardering voor het werk van anderen is belangrijk.

Voorstel 23

Het Hoofdbestuur stelt voor een gedragscode te ontwikkelen voor gewenst gedrag, die bijdraagt aan het open karakter van een sterke bond met respect en vertrouwen in elkaar. Waarin we onnodige conflicten voorkómen, en waarin we verschillende vormen van mediation kunnen inzetten. Tevens zorgen we ervoor dat de bestaande regelingen over (on)gewenst gedrag beter onder de aandacht komen, via kaderstatuut en website.

Toelichting

Een regeling voor gewenst gedrag gaat uit van positiviteit en voorbeeldgedrag: hoe willen we omgaan met

elkaar en hoe kan positief gedrag bijdragen aan een prettige werksfeer.

3.3.3 Zichtbaarheid en herkenbaarheid

Een sterke bond is gebaat bij zichtbaarheid en herkenbaarheid, zowel bij kaderleden als het vakbondswerk dat ze uitvoeren. Deze zichtbaarheid en herkenbaarheid kunnen we stimuleren met bijvoorbeeld het beschikbaar stellen van affiches, naambordjes, visitekaartjes of passende kleding afhankelijk van behoefte en de situatie. Wel moet altijd helder zijn dat het gaat om vrijwilligers die de bond vertegenwoordigen, om discussies over aansprakelijkheid of verantwoordelijkheid te voorkomen. In de begeleiding van kaderleden moet er aandacht komen voor het feit dat kaderleden zich bewust zijn van hun positie als vertegenwoordiger van de bond.

Voorstel 24

Het Hoofdbestuur stelt voor dat kaderleden en kadergroepen meer aandacht hebben voor de herkenbaarheid en zichtbaarheid van zichzelf en hun activiteiten. Samen met de begeleidend bestuurder geven zij vorm aan deze herkenbaarheid en zichtbaarheid, passend bij hun sector en/of bedrijf.

Toelichting

Als leden vaak herkenbare uitingen horen of herkenbare kaderleden zien, zullen zij eerder een binding met de bond voelen. Een representatief uiterlijk en respectvol gedrag van de vertegenwoordigers versterken deze binding.

3.3.4 Verhelderen van verwachtingen

Een sterke bond valt of staat met goed functionerend kader, met goede afspraken over wederzijdse verwachtingen. Bijvoorbeeld verwachtingen over tijdsinzet, over contacten met leden onderhouden, maar ook over ondersteuning vanuit de bond. In algemene bewoordingen staan deze zaken in het Kaderstatuut van FNV Bondgenoten. Hierin staan rechten en plichten voor kaderleden. Daarnaast bestaat voor een aantal kaderfuncties functieprofielen. Een profiel is een lijstje met afspraken over bijvoorbeeld aard van het kaderwerk, de tijdsinzet, de periode en de benodigde



kennis en vaardigheden. Maar ook over ondersteuning, begeleiding, training en (bij-)scholing. Kortom, een lijstje om de verwachtingen over en weer helder te maken. Een aantal functies werkt al met profielen, zoals bijna alle UGO-kaderfuncties, dienstverlenende functies (bijvoorbeeld consultants Ledenservice, WAO/WIA begeleiders), lokaal kader en veel voorkomende functies binnen het bedrijvenwerk (denk bijvoorbeeld aan vakbondscontactpersonen en cao-vraagbaken, etc.). Daarnaast stelt het Hoofdbestuur voor om groepsprofielen te maken voor gremia waar samenwerking belangrijk is; van Bondsraad tot lokale werkgroep. Dit groepsprofiel geeft een overzicht van de benodigde vaardigheden, expertises, rollen en kwaliteiten in de groep (of team). Uitgangspunt hierbij is dat niet iedereen alles hoeft te kunnen en te weten en dat mensen binnen de groep specifieke taken en verantwoordelijkheden krijgen. Het Hoofdbestuur is van mening dat profielen kunnen bijdragen aan verhoging van de kwaliteit, en daarmee aan een sterkere bond. Besluitvormende verenigingsorganen kunnen werken met profielen, daar is al ervaring mee opgedaan. Het Hoofdbestuur ziet wel dat enige bescheidenheid past voor taken op bedrijfsniveau. De diversiteit aan taken en functies is daar zo groot, dat het ondoenlijk en bureaucratisch is om voor alle vakbondsfuncties en –taken te werken met profielen. Naast de veel voorkomende functies is het in andere functies en taken voldoende als we de verwachtingen over en weer vastleggen, bijvoorbeeld in verslagen.

Voorstel 25

(zie Statuten Artikel 10 en 12)

Het Hoofdbestuur stelt voor om voor alle kaderfuncties en kadergroepen verwachtingen helder te maken door wederzijdse afspraken vast te leggen. Voor de besluitvormende verenigingsorganen, dienstverlenende functies, veel voorkomende functies binnen het bedrijvenwerk, lokale functies en functies waar we trainingen voor organiseren, stellen we profielen op. Voor activiteitengroepen kunnen we groepsprofielen opstellen. In de profielen komen onder meer aan de orde: de aard van het kaderwerk, de tijdsinzet, de periode en de benodigde kennis en vaardigheden. Maar ook faciliteiten als ondersteuning, begeleiding, training en (bij-)scholing.

3.3.5 Verder ontwikkelen

Een levendige en krachtige vereniging vraagt om 'het juiste kaderlid op de juiste plaats'. Het vraagt ook om een blijvende investering in de persoonlijke ontwikkeling van kaderleden, zodat zij op de juiste plaats en met veel plezier en waardering kunnen blijven doen. De kwaliteit van het vakbondswerk verbetert doordat kaderleden kunnen doen waar ze goed in zijn. Zij kunnen andere leden nog beter betrekken, mobiliseren, ondersteunen of vertegenwoordigen door met elkaar gericht te werken aan de eigen ontwikkeling. Met andere woorden: het is van belang om

een goede match na te streven tussen wat kaderleden kunnen en willen en wat FNV Bondgenoten te bieden heeft. Een manier om dat concreet te maken is door te werken met ontwikkelgesprekken met kaderleden of kadergroepen. Het gaat hierbij zowel om de ontwikkeling binnen het kaderprofiel waarin men werkzaam is, als ook om ontwikkeling los van de kaderfunctie die men nu uitvoert. We kijken dan naar welke taken nog meer bij iemands talenten passen en welke ondersteuning er bij die taken nodig is. Dergelijke gesprekken kunnen onder meer leiden tot verdere ontwikkeling binnen de huidige taken, kijken naar nieuwe taken met nieuwe uitdagingen, en/of het aanbieden van trainingen. De gesprekken bieden we aan als het kaderlid of kadergroep er om vraagt, of op initiatief van de begeleidend bestuurder.

Voorstel 26 (zie Statuten Artikel 10)

Het Hoofdbestuur stelt voor om ontwikkelgesprekken met kaderleden of kadergroepen verder in te voeren.

Toelichting

Bij een aantal functies werken we al met ontwikkelgesprekken en de kaderleden waarderen deze persoonlijke aandacht. Ook leveren zij vaak waardevolle tips op om het kaderwerk te verstevigen. Kadergroepen die van tijd tot tijd hun werkwijze en activiteiten onder de loep nemen, functioneren vaak beter. Ontwikkelgesprekken dragen bij aan een beter vakbondswerk.

3.3.6 Investeren met opleidingen en trainingen

Investeren in kaderleden en kadergroepen in de vorm van opleidingen en trainingen is belangrijk. Voor een krachtige bond is het belangrijk dat er voor de diverse soorten kaderwerk trainingsmogelijkheden zijn. Men kan denken aan een opleidingsaanbod op maat voor verenigingskaderfuncties, dienstverlenende kaderfuncties, collectieve kaderfuncties, leden die actief zijn in de medezeggenschap, externe vertegenwoordigingen en kaderfuncties in de voorlichting en promotie van de bond. Het Hoofdbestuur is van mening dat het opleidingsaanbod in essentie is opgedeeld in algemene en functie- of themaspecifieke trainingen. Echter, het huidige trainingsaanbod komt voort uit wat er in

de afgelopen jaren aan trainingswensen werd geformuleerd. Het Hoofdbestuur wil verder vooruitkijken en bepalen wat er nodig is voor een sterke bond die dichtbij mensen staat. Daarom is het goed om het opleidingsbeleid te vernieuwen en te zorgen dat het aanbod voor individuele kaderleden en voor kadergroepen aansluit bij de ambities van de bond. Zo is het goed om ook te investeren in trainingen op het gebied van het leren omgaan met moderne media.

Voorstel 27

Het Hoofdbestuur stelt voor om het opleidingsbeleid te beschrijven en te zorgen dat het aansluit bij de verschillende doelgroepen en de toekomstvisie van de bond.

Toelichting

Opleidingen sluiten al beter dan een paar jaar geleden aan bij de behoeften van de doelgroep en de visie van de bond. Maar dit kan nog beter in de route naar een krachtige bond met krachtige leden.

3.3.7 Tussentijds Congres

Een levendige vereniging is een open vereniging, waar we voor alle leden heldere besluiten nemen. De grote lijnen van het beleid van de bond bespreken we op het Congres, wat eens in de vier jaar is. In de tussentijd kan er natuurlijk wel wat veranderen: een nieuw kabinet met vele bezuinigingen, economische malaise met grote gevolgen voor bepaalde sectoren, of bijvoorbeeld de pensioenproblematiek. We zien dus af en toe situaties waarin de Bondsraad of het Hoofdbestuur zich geplaagd zien voor nieuwe trends en ontwikkelingen. In dergelijke situaties zou het mogelijk moeten zijn voor Bondsraad en/of Hoofdbestuur met dergelijke problemen het Congres opnieuw te raadplegen, zodat zoveel mogelijk leden zich kunnen uitspreken over die nieuwe situaties.

Voorstel 28 (zie Statuten Artikel 24)

Het Hoofdbestuur stelt voor dat zowel de Bondsraad als het Hoofdbestuur een tussentijds Congres bijeen kan roepen.

Toelichting

Tot nu toe is het alleen de Bondsraad die een tussentijds Congres bijeen kan roepen. Het is echter goed als zowel

de Bondsraad als het Hoofdbestuur dat kunnen doen. Dan kun je als bond proactiever zijn op de ontwikkelingen om je heen.

3.3.8 Werkorganisatie en vereniging

Een krachtige bond, nu en in de toekomst, kan alleen als we werken vanuit het principe dat we een vereniging zijn. De bond is de laatste jaren flink in ontwikkeling; zowel aan de Haagse- en werkgeverstafels als bij het intensiveren van contact met en mobiliseren van leden. We zijn eigenlijk aan het ontpolderen en het lid is meer centraal komen te staan. Ondersteuning van krachtige leden vinden we steeds belangrijker. Het samen met kaderleden opbouwen van netwerken met mobilisatiekracht is belangrijker. Het vakbondswerk is weer meer gericht op het samen organiseren. 'Organizing' als vakbondsmethode is belangrijker. Meer vakbondswerk mét leden dan vóór leden: 'empowerment' (krachtig maken) van leden. De collega's in de werkorganisatie maken zich deze ontwikkelingen eigen en daar wil het Hoofdbestuur in investeren.

Voorstel 29

Het Hoofdbestuur stelt voor dat we het principe van het werken voor een vereniging, het werken aan ontwikkelingen in het vakbondswerk, zoals de principes van empowerment, organizing en netwerken, opnemen in het opleidingsbeleid voor nieuw en ervaren personeel en kaderleden.

Toelichting

Om als krachtig kaderleden goed te kunnen functioneren, hebben zij een werkorganisatie nodig, die dichtbij hen staat en faciliteert op de manier die bij hen past, in een samenwerking tussen krachtige mensen.

3.4 Verbindingen

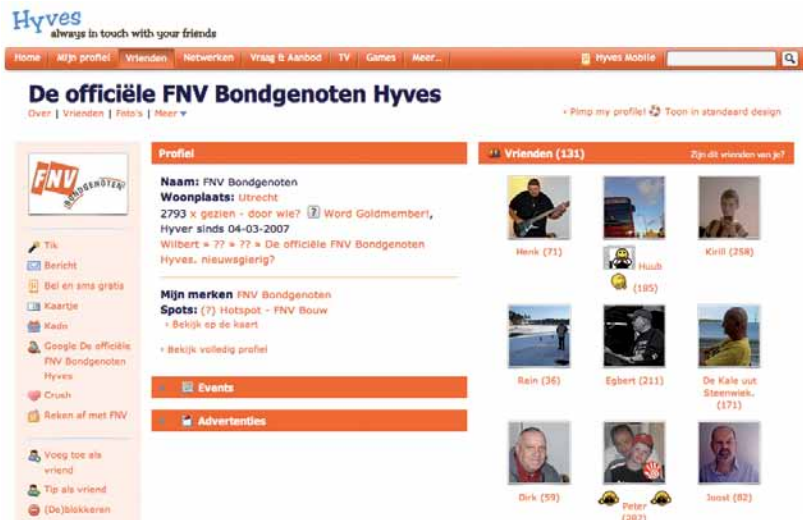


Werken aan een levendige vereniging is in de basis heel simpel. Willen we een sterkere bond worden, dan zullen we meer dan ooit mensen bij het vakbondswerk moeten betrekken. Dat kan alleen als je herkenbaar en zichtbaar bent voor leden. Vanuit die positie werk je aan een goed contact en luister je naar wat mensen bezig houdt. Op deze manier kun je leden mobiliseren en ontwikkel je slagkracht om samen op te komen voor belangen. We moeten verbindingen leggen tussen alle gremia binnen deze bond: tussen kaderleden onderling, tussen leden onderling, tussen kaderleden en leden, tussen kaderleden en de werkorganisatie en tussen de leden en de werkorganisatie.

3.4.1 Samenwerking

Een krachtige bond, dichtbij mensen vraagt om aantrekkelijke en toegankelijke activiteiten op lokaal, regionaal en bedrijfsniveau. Het Hoofdbestuur vindt het van belang om bij het organiseren en uitvoeren van activiteiten te denken vanuit verbinding en samenwerking tussen kaderleden uit alle gremia, zichtbaar voor heel Nederland. Het organiseren en uitvoeren moet over bestaande grenzen heen gaan. Daarbij is het van wezenlijk belang dat we verbindingen leggen tussen mensen op themaniveau. Op deze wijze ontstaan netwerken rondom leden, kaderleden en bestuurders. Het verbinden van mensen en het delen van successen zorgt voor een positieve sfeer en biedt de mogelijkheid om van elkaar te leren. Wat op de ene plek werkt, kan misschien op een andere plek ook een succes zijn. Deze netwerken moeten we stimuleren en ondersteunen. Het Hoofdbestuur acht het daarom van belang dat kaderleden kunnen beschikken over de juiste ledengegevens om collega's (of lotgenoten) te kunnen vinden en bereiken. Dat vereist dat deze gegevens ook toegankelijk zijn. Actieve groepen of leden kunnen samen met hun

begeleidend bestuurder de voor hen relevante ledenlijsten krijgen. Aan de andere kant is het van belang dat leden vrij simpel de bond in kunnen voor hetgeen ze nodig hebben. Een 'digitaal routeboek' over de bond, de diensten, hoe je een discussie opstart, initiatieven neemt, wie je begeleidend bestuurder is en welke kaderleden welke specialisaties hebben, kan helpen. De nieuwe website biedt daar goede mogelijkheden voor. Ook kunnen we meer gebruik maken van bestaande 'social media' als Hyves, Facebook of Yammer.



Voorstel 30

Het Hoofdbestuur stelt voor het leggen van dwarsverbanden makkelijker te maken, bijvoorbeeld op bedrijfs-, regionaal- of lokaal niveau. Het Hoofdbestuur wil dit bereiken door netwerken te stimuleren en gelegenheid tot ontmoeting te organiseren. Een goede ledenadministratie dient hierbij als hulpmiddel. Met informatie uit de ledenadministratie, het te ontwikkelen 'digitale routeboek' en de mogelijkheden van 'website 2.0' moeten mensen elkaar makkelijker kunnen vinden op gemeenschappelijke en verbindende thema's.

Toelichting

De werkorganisatie kan het vormen van netwerken positief stimuleren, door dit met mensen en middelen te ondersteunen, bijvoorbeeld door het voeden van deze netwerken met relevante informatie.

Voorstel 31

Het Hoofdbestuur stelt voor dat we eens per jaar in elk van de 6 regio's een 'beleidsdag' voor leden en kaderleden organiseren. Op die dag kan je per regio terugkijken op het gevoerde beleid en vooruitkijken naar het te voeren beleid op komende issues. Een dag voor uitwisseling en netwerken.

Toelichting

Dit voorstel vloeit voort uit het in januari 2009 aangenomen Congresvoorstel dat Bondsraadvertegenwoordigers tenminste een keer per jaar verantwoording afleggen in de regio. Een dergelijke bijeenkomst is tevens een goede gelegenheid voor het starten of verbreden van netwerken op regionaal niveau.

3.5 Een structuur die ruimte biedt



Binnen de bond is het verbinden van de diverse kadergroepen van wezenlijk belang. Op deze wijze kan vakbondwerk ontstaan waar het hoort: dichtbij leden. We kiezen daarom voor een structuur die dit stimuleert. Elke bedrijfsgroep of sector heeft zijn eigen karakter en specifieke thema's. Door in te spelen op deze karakteristieken en thema's kunnen de bedrijfsgroepen of sectoren zich met een eigen structuur beter profileren. Het maakt de bond herkenbaar en daardoor aantrekkelijk voor leden.

3.5.1 Zichtbare en herkenbare activiteiten

Bij het hoofdstuk over leden en profilering van bedrijfsgroepen is al aangegeven dat het belang van profileren ten eerste tot uiting komt in de activiteiten van kadergroepen en kaderleden. De criteria voor zichtbare en herkenbare activiteiten zijn daar al genoemd. De volgende stap is om een structuur te hebben, die deze zichtbare en herkenbare activiteiten stimuleren en faciliteren. Met deze criteria van zichtbaarheid en herkenbaarheid kijkt elke bedrijfsgroep naar de eigen wijze van organiseren. Wat de beste manier is om te organiseren, kan voor elke bedrijfsgroep anders liggen en de leden kunnen er daarom het beste zelf over beslissen. Dat geldt ook voor wat de beste manier is om leden de mogelijkheid te geven om ideeën en wensen in te brengen, en om makkelijk mee te kunnen denken en te beslissen.

Op deze wijze kunnen de kadergroepen zich vooral richten op het organiseren en coördineren van zichtbare en herkenbare vakbondsactiviteiten. Het Hoofdbestuur wil de huidige indeling van 8 bedrijfsgroepen verfijnen naar 9 door Agrarisch en Facilitair te splitsen. Verder verwijst het Hoofdbestuur naar voorstel 7 en 8.

Voorstel 32

Het Hoofdbestuur stelt voor dat de kadergroepen binnen elke bedrijfsgroep hun sectorstructuur evalueren tussen 1 juli 2011 en 1 januari 2012. Centrale vragen hierbij zijn:

- > **Hoe is de participatie van leden en kaderleden te verbeteren door aanpassingen in de huidige structuur?**
- > **Hoe is de herkenbaarheid van (onderdelen van) de bedrijfsgroep te verbeteren door aanpassingen in de huidige structuur van de bedrijfsgroep?**

Het Hoofdbestuur stelt voor dat de structuur van alle bedrijfsgroepen en daarmee ook bedrijfsgroepreglementen in 2012 in lijn zijn met de uitkomsten van deze evaluatieonderzoeken.

Toelichting

Het is wenselijk dat de evaluatie begin 2012 is afgerond. Na deze periode begint namelijk het proces van verkiezingen voor het volgende Congres en Bondsraad. De leden kunnen dan op de door hen gekozen structuur deelnemen aan het Congres en deelnemen aan de nieuw gekozen Bondsraad.

3.5.2 Toetsing kandidaten

Van de leden in bijvoorbeeld de Bondsraad of het Hoofdbestuur verwachten we dat zij veel kennis en ervaring inbrengen. Zij bepalen immers het beleid van de bond, en zullen steeds aangeven hoe FNV Bondgenoten een sterkere bond kan zijn en dichterbij de mensen kan staan. Het is echter aan de leden om te kiezen wie er in de Bondsraad of Hoofdbestuur komen. We kunnen de kandidaten niet eerst examen laten doen. Toch willen we in de belangrijke besluitvormende organen mensen met kwaliteit. Een toetsingscommissie kan uitkomst bieden. Die kan de kandidaten toetsen en vervolgens met een aanbeveling komen, zodat de leden op goede gronden kunnen kiezen.

Voorstel 33 (zie Statuten Artikel 12)

Het Hoofdbestuur stelt voor dat we een toetsingscommissie instellen voor kandidaten voor de Bondsraad en het Hoofdbestuur.

Toelichting

Voorafgaande aan de verkiezing van de leden van de Bondsraad en van het Hoofdbestuur wordt door de Bondsraad op voorstel van het Hoofdbestuur voor elk van deze organen een toetsingscommissie ingesteld. Deze commissie toetst de geschiktheid van alle voorgestelde kandidaten en brengt verslag uit aan de verschillende bedrijfsgroepen waar het de kandidaten voor de Bondsraad betreft en aan het Congres waar het de kandidaten voor het Hoofdbestuur betreft. Met een toetsing van kandidaten op geschiktheid voor de functie is bij afgelopen verkiezingen van het Hoofdbestuur ervaring opgedaan. Het is wenselijk dit uit te breiden tot de kandidaten voor de Bondsraad. Immers: het lidmaatschap van de Bondsraad en de daaraan verbonden verantwoordelijkheden stellen hoge eisen aan de kennis en vaardigheden van de leden van de Bondsraad op veel gebieden: beleidsmatig, financieel, organisatorisch, communicatie, achterbancontact, etc. Het verslag van de toetsingscommissie heeft het karakter van een kennisgeving en beperkt het kiesrecht niet.

Voorstel 34

(zie Statuten Artikel 22 en 25)

Het Hoofdbestuur stelt voor dat een aantal niet-gekozen kandidaten voor de Bondsraad en het Congres automatisch reservekandidaat en daarmee plaatsvervanger is voor het geval er tussentijds vacatures ontstaan. Dit geldt alleen voor de 4 niet-gekozen kandidaten met de meeste stemmen. De plaatsvervanger met de meeste stemmen van deze 4 is de eerste plaatsvervanger.

Toelichting

We hoeven op deze manier bij tussentijdse vacatures niet opnieuw verkiezingen te organiseren. Hiermee waarborgen we de continuïteit van de activiteiten. Ook blijft democratisch gekozen talent op deze wijze in beeld. De keuze om het tot 4 kandidaten te beperken is vanuit de gedachte dat deze leden in ieder geval voldoende draagvlak onder hun kiezers hebben.

3.5.3 Omvang Bondsraad en Congres

Een heldere en transparante besluitvorming is gediend met een effectieve en efficiënte besluitvorming. Met een omvang van de Bondsraad van ruim 90 leden is het effectief en efficiënt vergaderen niet eenvoudig. Daarom vindt het Hoofdbestuur het ongewenst om het aantal zetels in de Bondsraad te vergroten, ook als op basis van het voorgaande voorstel het aantal bedrijfspgroepen groeit of als het aantal leden van onze bond groeit. Het Hoofdbestuur vindt weinig draagvlak om het aantal zetels te verkleinen. Met minder mensen is het lastiger om alle contacten met de achterban goed te onderhouden, terwijl we dat contact juist zo belangrijk vinden.



Met meer mensen kan je die contacten onderling beter verdelen. De Bondsraad blijft in de voorstellen van het Hoofdbestuur dus ongeveer dezelfde omvang houden. Het Hoofdbestuur stelt wel voor om een rond getal te nemen wat het dichtst bij het huidige zetelaantal zit, namelijk 90. De zetelverdeling tussen de verschillende delegaties hangt af van de grootte van hun achterban. Het aantal leden dat zij vertegenwoordigen ten opzichte van het totaal aantal leden zal dan het aantal zetels bepalen. Het Hoofdbestuur stelt tevens voor om voor het Congres langs dezelfde weg te redeneren.

Voorstel 35 (zie Statuten Artikel 22)

Het Hoofdbestuur stelt voor om het aantal zetels van de Bondsraad vast te leggen op 90. De grootte van elke delegatie (het aantal zetels) wordt bepaald door het aantal leden dat de delegatie vertegenwoordigt, ten opzichte van het totaal aantal leden.

Toelichting

Rekenvoorbeeld: vertegenwoordig je 50.000 leden, en zijn er in totaal 500.000 leden, dan vertegenwoordig je 10% van het totale ledenbestand en krijg je 10% van het aantal Bondsraadzetels, dus 9 zetels.

3.5.4 Zittingstermijn

Het is goed als er regelmatig nieuwe vertegenwoordigers met nieuwe ideeën komen, die de bond kunnen versterken. Dat maakt de bond niet alleen levendig, maar ook meer open. Tegelijkertijd willen we ook leden in de verenigingsorganen hebben, met veel kennis, inzicht en ervaring. Het is daarom balanceren tussen het wel of niet beperken van zittingstermijnen. Het Hoofdbestuur denkt aan een maximale periode van 12 jaar (3 zittingstermijnen) voor het inbrengen van kennis en ervaring om daarna plaats te kunnen maken voor de 'volgende generatie'. Op deze wijze kan een beperking van de zittingstermijn een bijdrage leveren aan kwaliteit, herkenbaarheid, representatie, verantwoording en toegankelijkheid. Dit voorstel geldt niet alleen voor Bondsraad en Congres, maar ook voor het Hoofdbestuur zelf.

Voorstel 37 (zie Statuten Artikel 13)

Het Hoofdbestuur stelt voor de zittingstermijn voor Bondsraad, Congres en Hoofdbestuur te beperken tot maximaal 3 termijnen van 4 jaar met ingang van de verkiezingen voor de nieuwe Bondsraad (2013). De termijnlengthe begint te tellen bij de huidige zittingstermijn, die is gestart in 2009. Bij tussentijds aantreden als lid van het Hoofdbestuur, het Congres of de Bondsraad geldt de gedeeltelijke termijn als hele termijn.

Voorstel 36

(zie Statuten Artikel 25 en 36)

Het Hoofdbestuur stelt voor om het aantal zetels voor het Congres vast te leggen op 450 (dit is inclusief de 90 Bondsraadsleden). De grootte van elke delegatie (het aantal zetels) wordt bepaald door het aantal leden dat de congresdelegatie vertegenwoordigt, ten opzichte van het totaal aantal leden.

Toelichting

Rekenvoorbeeld: vertegenwoordig je 44.000 leden, en zijn er in totaal 500.000 leden, dan vertegenwoordig je 8,8% van het totale ledenbestand en krijg je 8,8% van het aantal congreszetels; 39,6 zetels. Afhankelijk van het aantal reststemmen kan dat worden afgerond naar 40 zetels.

3.6 Tenslotte

De lijn die door de vereniging wordt uitgezet (namelijk een krachtige bond, dichtbij leden) stelt het lid centraal. Vakbondswerk is met leden en kaderleden samenwerken en dit wordt gefaciliteerd en mede geïnitieerd door de werkorganisatie. Met dit traject geven wij invulling en richting aan een bond die toekomstbestendig is. De werkorganisatie moet aan deze ambitie mede invulling geven en dus transformeren in een krachtige werkorganisatie op alle niveaus. Dat zien wij in het HR-beleid, in de omgang met kaderleden en de waarden en normen die we naar buiten uitdragen. Na het Congres in 2009 zijn al trajecten in gang gezet. Voorbeelden zijn: organisatie, Ruimte voor kader, het cao-proces (leden betrekken en mee laten doen), digitale communicatie (o.a. web 2.0), denken in ledenprofielen en het maken van beleid gericht op jongeren. Zoals de werkgroep adviseerde is de directie op initiatief van het Hoofdbestuur inmiddels begonnen de consequenties van alle voorstellen voor de werkorganisatie en de uitvoerbaarheid in beeld te brengen. Zo kan het Congres besluiten nemen over voorstellen die we ook daadwerkelijk ten uitvoer brengen.



Statuten van FNV Bondgenoten

per juni 2011

Algemene toelichting

Onderstaande voorstellen tot wijziging van de statuten van de bond vormen een onderdeel van de voorstellen van het Hoofdbestuur aan het Congres voor een vereniging, waarin meer leden mee doen en mee beslissen. Dat komt met name tot uitdrukking in de voorstellen voor nieuwe artikelen betreffende het initiatief- en kandidaatstellersrecht voor leden, de artikelen 8A en 8B, de beperking van de zittingsduur voor de leden van de verschillende bondsorganen (art.13), de verbindende rol van de kaderleden (art.10) en het beperken van het aantal formele bondsorganen (art. 11). Deze wijzigingsvoorstellen werken door in voorgestelde aanpassing van een groot aantal andere bepalingen, zoals de verkiezing van de leden van het Congres, de Bondsraad en het Hoofdbestuur. Waar nodig zullen de verschillende voorstellen nog van een aparte toelichting worden voorzien. Enkele voorstellen vloeien niet direct voort uit de voorstellen met betrekking tot een Levendige Vereniging, maar strekken er toe om bestaande onduidelijkheden aan te passen. Ook deze voorstellen worden kort toegelicht.

ARTIKEL 1

Naam

De vereniging draagt de naam: FNV Bondgenoten.

De vereniging wordt in deze statuten verder genoemd: "de bond".

ARTIKEL 2

Zetel en duur

De bond heeft haar zetel te Utrecht en is aangegaan voor onbepaalde tijd.

ARTIKEL 3

Oorsprong

De bond is ontstaan uit een fusie tussen:

- de vereniging: FNV Dienstenbond, bedrijfsbond van werknemers in de handel, banken, verzekeringen, verenigingen, administratieve kantoren en vrije beroepen, met zetel te Woerden;
- de vereniging: Industriebond FNV, met zetel te Amsterdam;
- de vereniging: Vervoersbond FNV, met zetel te Utrecht;
- de vereniging: Voedingsbond F.N.V., met zetel te Utrecht, welke verenigingen per dertig januari negentienhonderd achtennegentig zijn gefuseerd.

De bond is een voortzetting van de rechtsvoorgangers van de hiervoor genoemde bonden, waarvan de eerste werd opgericht op zeventien januari achttienhonderd zesentachtig.

ARTIKEL 4

Grondslag

De bond is een vereniging van werknemers in de brede zin van het woord.

Een werknemer is een persoon, die werk aanneemt of krachtens een overeenkomst voor een ander werkt en daarvoor betaald wordt. Voor de bond vallen hier ook onder, degenen die gewerkt hebben maar nu werkloos, arbeidsongeschikt of middels een regeling of pensionering gestopt zijn met werken, dan wel werk zoeken. De bond dankt zijn bestaan aan het feit dat het noodzakelijk is om de krachten te bundelen om zijn doelstellingen te kunnen verwezenlijken.

De bond erkent de betekenis die geloof en levensovertuiging hebben als bron van inspiratie tot vakbewegingsactiviteiten. De bond is een vereniging van werknemers die uitvoering wil geven aan de belangenbehartiging voor werknemers. Het verenigen is een manier van organiseren en werken. "Voor en door werknemers" is daarin een leidend motief. Betrokkenheid van zoveel mogelijk leden en actieve participatie van kaderleden is noodzakelijk voor het bestaan van de bond alsmede voor het tot uitvoering brengen van haar werkzaamheden. De gelijkwaardigheid van alle mensen, het recht op zelfbeschikking en de zelfstandigheid van het individu, zijn de fundamentele uitgangspunten voor het bestaan van de bond. Deze uitgangspunten vormen, tezamen met de grondrech-

ten neergelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens - die de voorwaarden willen scheppen voor de ontplooiing van de mens als persoon en sociaal wezen - de grondslag voor het handelen van de bond. Het ijveren voor en het verzet tegen zaken, ontwikkelingen en gebeurtenissen lokaal, nationaal dan wel internationaal vinden hun oorsprong in deze uitgangspunten.

De bond, als onderdeel van de samenleving, is zich er van bewust dat herkenning en erkenning in en door die samenleving bepalend is voor het "succes" van zijn werk.

ARTIKEL 5

Doel

De bond streeft naar een samenleving van volkeren die wordt gekenmerkt door een democratische ordening, een rechtvaardige verdeling van de welvaart, een doelmatige internationale arbeidsverdeling en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de handhaving van de vrede tussen de volkeren. De bond stelt zich achter het streven naar een Europese Unie, die open staat voor alle Europese democratische landen. De bond gaat uit van solidariteit met de ontwikkelingslanden en hij aanvaardt de daaruit voortvloeiende verplichtingen.

De bond ijvert voor gelijke verdeling van:

kansen:

- een sociaal, economisch en cultureel maatschappelijk bestel, waarin aan een ieder gelijke kansen in het leven wordt geboden;
- het bevorderen van gelijke behandeling van iedereen ongeacht godsdienst, levensovertuiging, ras, geslacht, seksuele voorkeur, nationaliteit, afkomst, burgerlijke staat, leeftijd, gezondheid of handicap;
- waar sprake is van achterstandssituaties van bepaalde groepen, het bevorderen van positieve actie om deze achterstanden in te kunnen lopen.

kennis:

- onderwijs en vorming, gericht op een volledige ontplooiing van de persoonlijkheid, zodat een ieder in maatschappelijk staatkundig en cultureel opzicht zijn taken in de samenleving - zowel in als buiten zijn werkkring - kan vervullen;
- een kwalitatief goed en voor iedereen toegankelijk onderwijsstelsel, in het bijzonder beroepsopleiding;
- vakgericht onderwijs en permanente her-, bij- en omscholing.

macht:

- een democratische besluitvorming op alle gebieden en alle niveaus, met name gericht op arbeidsorganisaties waarbinnen de vrijheid van vereniging, van onderhandelen en de behartiging van de belangen van de werknemers door de vakbeweging is gewaarborgd;
- democratisering van het economisch leven op elk niveau, zodat alle machts-

uitoefening aan verantwoordingsplicht tegenover de betrokkene(n) is gebonden;

- zodanige arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsorganisatie, dat daarin het individu volledig tot zijn recht komt.

inkomen:

- een rechtvaardige inkomens- en vermogensverdeling voor allen;
- sociale zekerheid voor allen, zodanig dat voor een ieder een menswaardig bestaan wordt gewaarborgd.

werk:

- een optimale werkgelegenheid, bij voorkeur te verwezenlijken door samenwerking tussen overheid en georganiseerd bedrijfsleven;
- het recht op arbeid als middel tot menselijke ontplooiing en de plicht tot arbeid als een bijdrage aan de instandhouding en uitbouw van de samenleving;
- het rechtvaardig verdelen van de beschikbare arbeid;
- een veilige en gezonde werkomgeving.

In een menswaardige samenleving die zorgt voor:

- een ruimtelijke ordening die geestelijk en lichamelijk een gezond woon- en leefklimaat waarborgt;
- een leefbaar milieu.

en verzet zich tegen:

- discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, ras, geslacht, seksuele voorkeur, nationaliteit, afkomst, burgerlijke staat, gezondheid, handicap, leeftijd of welke andere oneigenlijke grond dan ook.

ARTIKEL 6 GEWIJZIGD ARTIKEL

Middelen

De bond tracht zijn doel te bereiken langs wettige weg en wel door:

- organisatie en belangenbehartiging van werknemers;
- aansluiting bij de Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna te noemen: FNV) en bij de internationale werknemersorganisaties, alsmede het samenwerken en/of overleg plegen met andere organisaties van werknemers, zowel nationaal als internationaal, met organisaties van werkgevers, overheden en overheidsinstellingen en met andere instellingen op sociaal economisch, cultureel en vaktechnisch terrein;
- zich te doen vertegenwoordigen in alle organen, instellingen, verenigingen en dergelijke - ook internationaal - waar dit in het belang der leden nodig geacht wordt;
- het streven naar zo gunstig mogelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor de leden, alsmede de vastlegging daarvan bij voorkeur in collectieve arbeidsovereenkomsten ("collectieve arbeidsovereenkomst" hierna in deze statuten ook te noemen: CAO); De bond is conform art. 2 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, zoals bedoeld in die wet;
- het gebruik van collectieve actiemiddelen waaronder werkstaking;
- het vormen van en/of deelnemen aan fondsen¹ ten dienste aan of ten behoeve van de leden;
- het oprichten van, het deelnemen in en het samenwerken met rechtspersonen² en het in stand houden van ondernemingen ten behoeve van dienstverlening aan leden en kaderleden en voor werkzaamheden op sociaal economisch gebied;
- het doen instellen van vorderingen in rechte tot het naleven van wetten, verordeningen en collectieve arbeidsovereenkomsten en dergelijke ten

behoefte van de leden;

- het zo nodig zelfstandig voeren van gerechtelijke procedures ter bescherming van de belangen van leden of groepen daarvan, dan wel ter bescherming van de belangen van werknemers of groepen van werknemers in het algemeen, waaronder het voeren van een groepsactie, als bedoeld in art. 3/305a Burgerlijk Wetboek
- het beleggen van vergaderingen en andere bijeenkomsten;
- het bevorderen van het proces van politieke bewustwording;
- het uitgeven van één of meer periodieken, alsmede het voeren in woord en geschrift van propaganda voor grondslag en doelstellingen van de bond;
- het ter hand nemen en bevorderen van scholings- en vormingswerk ten behoeve van de leden;
- het houden van ledenraadplegingen, waaronder een referendum;
- alle andere wettige middelen, welke in overeenstemming met de grondslag van de bond aan het bereiken van zijn doel bevorderlijk kunnen zijn.

Toelichting:

Ongewijzigd, behoudens sub n.: de bond houdt, als middel om zijn doelen te bereiken, ledenraadplegingen in allerlei vormen. Het is daarom verstandig om dit in art. 6 van de statuten niet te beperken tot het referendum.

ARTIKEL 7 GEWIJZIGD ARTIKEL

Lidmaatschap

- Lid van de bond kunnen zijn: alle personen, die in Nederland in loondienst werkzaam zijn of waren, dan wel vanuit een Nederlandse werkgever gedetacheerd zijn of werkzaam zijn bij een werkgever in het buitenland, maar woonachtig zijn in Nederland, dan wel een werkkring trachten te verwerven in of voor ondernemingen, bedrijven en ambachten behorende tot:
 - de groot- en detailhandel;
 - de financiële, facilitaire en zakelijke dienstverlening;
 - het personen- en goederenvervoer;
 - het agrarisch groen en de voedings- en genotmiddelenindustrie;
 - de metaal- en electrotechnische industrie en nijverheid;
 - chemische, papier- en vaste stoffenindustrie;
 - de delfstoffenwinning en verwerkende industrie;
 - de textiel- en kledingindustrie.
- Lid van de bond kunnen voorts zijn personen die als werknemer in dienst zijn van de bond.
 - Het Hoofdbestuur kan op verzoek van personen, bedoeld sub a, besluiten dat zij na beëindiging van hun werkkring bij de bond lid van de bond kunnen blijven, indien zij een openbaar ambt gaan bekleden, dan wel toetreden tot het bestuur van de FNV.
- De levenspartner van een overleden lid kan het lidmaatschap van de overledene voortzetten indien en voorzover die partner niet zelf in loondienst werkzaam is.
- Lid van de bond kunnen voorts zijn overige personen aan wie het Hoofdbestuur op hun verzoek toelating tot het lidmaatschap verleent.
- Lid van de bond kan zijn een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid, die de doelstellingen van de bond onderschrijft en die werknemers organiseert of die personen organiseert, die als zelfstandige werkzaam zijn zonder zelf personeel in dienst te hebben.
De rechten en plichten van een aangesloten vereniging worden bepaald door de statuten en het huishoudelijk reglement, alsmede door een lidmaat-

Voetnoten:

- Een fonds is een stichting met het doel om door ingebracht kapitaal aan de deelnemers uitkeringen te doen in bepaalde voorziene gevallen, zoals Pensioenfonds, O&O-fonds etc..
- Rechtspersoon is de benaming van een persoon, die naast de natuurlijke personen (mensen) rechts- en handelingsbevoegd is als ware het een natuurlijk persoon, zoals publiekrechtelijke organisaties.

schapsovereenkomst. De rechten en plichten van de leden van een aangesloten vereniging worden bepaald in een samenwerkingsovereenkomst.

Toelichting:

Ongewijzigd, behoudens lid 5.

De bepaling is verruimd in die zin, dat ook andere werknemersorganisaties zich kunnen aansluiten bij FNV Bondgenoten en niet slechts een organisatie van zelfstandige ondernemers zonder personeel.

ARTIKEL 8

Rechten en plichten verbonden aan het lidmaatschap

1. Leden van de bond onderschrijven de statuten en reglementen van de bond.
2. Leden zijn de bond een contributie verschuldigd, waarvan de hoogte jaarlijks wordt vastgesteld door het Hoofdbestuur in overleg met de Bondsraad.
3. De Bondsraad is bevoegd andere, door de leden in acht te nemen, verplichtingen vast te stellen.
4. De rechten en plichten, verbonden aan het lidmaatschap worden, met inachtnaam van de statuten, nader uitgewerkt in de door de Bondsraad vast te stellen algemene voorwaarden en een leden-statuut.

ARTIKEL 8A NIEUW ARTIKEL, voorstellen 1, 11, 12 en 13

Initiatiefrecht (Nieuw)

Elk lid heeft het recht schriftelijk voorstellen te doen aan de Bondsraad en/of het Congres inzake onderwerpen, behorende tot de bevoegdheid van het betreffende orgaan. Een voorstel dient schriftelijk ondersteund te worden door tenminste 50 overige leden van de bond. Een aldus ingediend voorstel wordt ter bespreking op de vergaderagenda van het betreffende orgaan geplaatst. De indiener van het voorstel krijgt de gelegenheid het voorstel tijdens de vergadering toe te lichten. De indiener wordt schriftelijk geïnformeerd omtrent de uitkomsten van het beraad inzake het voorstel.

Toelichting:

Zie ook algemene toelichting.

Leden krijgen met dit voorstel statutair het recht voorstellen inzake het algemene bondsbeleid in te dienen bij de Bondsraad en het Congres.

De voorwaarde van 50 handtekeningen wordt gesteld teneinde daarmee te bevorderen dat dergelijke voorstellen draagvlak hebben bij overige leden van de bond. De overige bepalingen van dit statutaire voorstel strekken er toe dat een ledeninitiatief op een zorgvuldige wijze wordt behandeld en beantwoord door het betreffende bondsorgaan.

ARTIKEL 8B NIEUW ARTIKEL, voorstellen 1, 17 en 18

Kandidaatstellingsrecht (Nieuw)

Elk lid van de bond kan kandidaat gesteld worden voor de Bondsraad, het Congres of het Hoofdbestuur. Kandidaatstelling voor de Bondsraad en het Congres geschiedt door middel van een desbetreffende verklaring van tenminste 50 overige leden uit dezelfde bedrijfsgroep, als de kandidaat. Kandidaatstelling voor het Hoofdbestuur geschiedt door middel van een desbetreffende verklaring van tenminste 50 overige leden van de bond. De kandidaatstelling wordt voorzien van een verklaring volgens welke de gestelde kandidaat de voordracht aanvaardt. Een lid van een bedrijfsgroep, niet zijnde de bedrijfsgroep UGO, die 1 jaar of langer uitkeringsgerechtigd is of die met vut of (vroeg-)pensioen is gegaan, kan niet kandidaat gesteld worden voor de Bondsraad of het Congres door overige leden van zijn bedrijfsgroep. Indien een lid tot meerdere bedrijfsgroepen behoort, kan hij slechts in één bedrijfsgroep kandidaat gesteld worden voor de Bondsraad of het Congres. De wijze van het stellen van kandidaten en

de wijze van het kiezen van de leden van de Bondsraad, het Congres en het Hoofdbestuur, alsmede de daarbij geldende termijnen worden nader geregeld in het huishoudelijk reglement.

Toelichting:

Zie algemene toelichting. Ook hier wordt de voorwaarde van 50 handtekeningen gesteld, zodat daaruit blijkt dat de voorgedragen kandidaat tenminste op steun en draagvlak binnen de verenging kan rekenen.

ARTIKEL 9 GEWIJZIGD ARTIKEL

Begin en einde lidmaatschap

1. Degene, die lid wil worden, geeft zich daartoe op bij de bond. Het Hoofdbestuur bepaalt de wijze waarop men zich kan aanmelden bij de bond. Het Hoofdbestuur beslist in eerste instantie of een kandidaat al of niet als lid wordt toegelaten. Het lidmaatschap vangt aan per de datum waarop de aanmelding door FNV Bondgenoten is ontvangen.
2. Het lidmaatschap eindigt door:
 - overlijden van het lid. De partner kan het lidmaatschap voortzetten (zie artikel 7 lid 3);
 - het ophouden te bestaan van een lid als bedoeld in art. 7 lid 5
 - opzegging door het lid;
 - opzegging³ door de bond;
 - ontzetting⁴ uit het lidmaatschap met directe ingang.
3. Het Hoofdbestuur bepaalt de wijze van opzegging door het lid met een in overleg met de Bondsraad vast te stellen opzeggingstermijn, van hetzij een kalendermaand, een kwartaal, een halfjaar of een heel jaar. Het lidmaatschap eindigt in alle gevallen tegen het einde van de kalendermaand.
4. Opzegging door de bond geschiedt door het Hoofdbestuur. Het Hoofdbestuur kan het lidmaatschap schriftelijk opzeggen:
 - indien het lid niet of niet meer voldoet aan de vereisten⁴ voor het lidmaatschap;
 - indien het lid drie of meer maanden achterstallig is met de betaling van de verschuldigde contributie of anderszins in gebreke is met de nakoming van financiële verplichtingen jegens de bond;
 - indien redelijkerwijs van de bond niet gevergd kan worden het lidmaatschap te laten voortduren.

De beëindiging van het lidmaatschap gaat in op de voor opzegging door het lid volgens de algemene voorwaarden geldende datum.
5. Ontzetting uit het lidmaatschap door de bond geschiedt door het Hoofdbestuur. Het Hoofdbestuur kan de toelating van een lid weigeren, dan wel een lid uit het lidmaatschap van de bond ontzetten, op grond van:
 - a. het overtreden door het lid of kandidaat-lid van één of meer bepalingen van de statuten, het huishoudelijk reglement of enig ander reglement van de bond waarvan in redelijkheid kan worden aangenomen dat het betrokken lid daarvan kennis kan hebben;
 - b. enig doen of nalaten van het lid of kandidaat-lid, waardoor de belangen van de bond kunnen worden geschaad, dan wel het handelen in strijd met een besluit van enig orgaan van de bond;
 - c. het lid zijn, of zich bekennen als aanhanger, van een organisatie die discrimineert of tot discriminatie aanzet naar godsdienst, levensovertuiging, ras, geslacht, seksuele voorkeur, nationaliteit, afkomst, burgerlijke staat, gezondheid, handicap, leeftijd of welke andere oneigenlijke grond dan ook;
 - d. racistische of discriminerende uitlatingen van het lid of kandidaat-lid in welke vorm dan ook, met als oogmerk het aanzetten tot

Voetnoten:

³ Opzeggen is meedelen dat men de genoemde aangegeven verbintenis wil doen ophouden met inachtneming van een bepaalde termijn.

⁴ De vereisten van het lidmaatschap staan beschreven in artikel 8 van deze statuten, waarbij verwezen wordt naar het Ledenstatuut en de Algemene Voorwaarden.

- vreemdelingenhaat;
- e. verspreiding van racistisch of discriminerend materiaal door het lid of kandidaat-lid.
6. Van een besluit tot ontzetting uit het lidmaatschap stelt het Hoofdbestuur de betrokkene schriftelijk in kennis, onder opgave van redenen. Betrokkene heeft de gelegenheid zich schriftelijk binnen vijf weken na dagtekening van het schrijven te verweren bij het Hoofdbestuur. Het Hoofdbestuur neemt op dit verweer een besluit, dat schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokkene wordt meegedeeld. Betrokkene heeft de gelegenheid schriftelijk binnen vijf weken na dagtekening van dit schrijven beroep tegen dit besluit aan te tekenen bij de beroepsinstantie ingesteld en gekozen door de Bondsraad ingevolge artikel 37 van deze statuten. Gedurende de verweertermijn en hangende het verweer is het lid geschorst.
7. Een besluit, waarbij het lidmaatschap wordt geweigerd of opgezegd wordt schriftelijk en onder opgave van redenen aan betrokkene meegedeeld. Betrokkene kan, conform in het door de Bondsraad vast te stellen ledenstatuut te treffen voorzieningen, verweer voeren tegen het nemen van een dergelijk besluit, dan wel daartegen beroep aantekenen bij de beroepsinstantie ingesteld en gekozen door de Bondsraad ingevolge artikel 37 van deze statuten.
8. Ten aanzien van een lid van het Hoofdbestuur geschieden zowel de opzegging als de ontzetting krachtens besluit van de Bondsraad. Hem/haar staat geen beroep open als hiervoor in dit artikel in de leden 6 en 7 bedoeld.

Toelichting:

Ongewijzigd, behoudens lid 2 (nieuw 2e streepje en wijziging 5e streepje), lid 3 en lid 4. Bij de wijziging van lid 2: De directe ingang staat thans in voetnoot 4 bij art. 9. Het is juridisch verstandiger deze directe ingang in de statutaire bepaling zelf op te nemen. Toelichting bij wijziging lid 4: De algemene voorwaarden bepalen dat opzegging door het lid kan plaats vinden tegen de datum waarop deze in enig jaar lid van de bond geworden is, zulks met in acht name van een voorafgaande opzegtermijn van een maand.

Opzegging van het lidmaatschap door de bond doet zich het meeste voor bij contributieachterstand. Als opzegging van het lidmaatschap door de bond in gaat tegen het einde van de maand, volgend op de opzegging, dan is dat heel aantrekkelijk voor wanbetalers. Daarom wordt voorgesteld de termijn bij opzegging van het lidmaatschap door de bond in overeenstemming te brengen met de algemene voorwaarden.

ARTIKEL 10 GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstellen 7, 20, 25 en 26

Kaderleden

1. Kaderleden zijn leden van de bond die, al dan niet in FNV-verband, voor, in of namens de bond één of meer functies vervullen.
2. Kaderleden van de bond zijn actief op allerlei niveau's, zoals lokaal en regionaal, in bedrijven en bedrijfsgroepen. De activiteiten kunnen zich tevens richten op doelgroepen en vakbondsthema's. Kaderleden werken onderling samen en zij bevorderen de contacten met en de betrokkenheid van de leden van de bond.
3. Het functioneren van kaderleden, hun rechten en verplichtingen jegens de bond en zijn leden zijn opgenomen in een door de Bondsraad vast te stellen kaderstatuut.
4. Indien een kaderlid meent op grond van het kaderstatuut onjuist te zijn behandeld of anderszins tekort is gedaan, dan kan zij of hij tegen een besluit van het Hoofdbestuur in beroep gaan bij de beroepsinstantie van de bond.

Toelichting:

Lid 2 is toegevoegd om daarmee de belangrijke rol van de kaderleden binnen de verenging vast te leggen. Deze bepaling is in alle opzichten breed bedoeld. De wijzen waarop kaderleden zich organiseren en samenwerken, kunnen zeer

divers zijn. Gebruik van de moderne sociale media is daarbij zeker een optie. Dat geldt uiteraard ook voor de communicatie van en naar de leden. Het in de statuten laten vervallen van een aantal statutaire bondsorganen, zie art. 11, zoals woon- en bedrijfsafdelingen betekent geenszins, integendeel zelfs, dat op deze niveaus geen vakbondsactiviteiten meer plaats vinden. Het vervallen van deze bepalingen beoogt om meer ruimte te geven aan pluriforme vakbondsactiviteiten op allerlei niveaus. Ook termen als activiteiten en doelgroepen zijn hier breed bedoeld. Hoofdbestuur en Bondsraad zullen via werkplannen en begrotingen voorzieningen en faciliteiten hiervoor beschikbaar stellen en kunnen, desgewenst nadere kaders bepalen.

ARTIKEL 11 GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstellen 7, 8 en 9

Organen van de bond

De bond kent de navolgende, niet rechtspersoonlijkheid bezittende organen:

- a. de Bondsraad
- b. het Congres
- c. het Hoofdbestuur

Daarnaast kent de bond een veelheid van actieve kadergroepen op lokaal en regionaal niveau, in bedrijven, bedrijfsgroepen en sectoren, en ten behoeve van doelgroepen en vakbondsthema's.

Toelichting:

Het laten vervallen van een aantal statutaire bondsorganen heeft de bedoeling de structuur van de bond eenvoudiger en toegankelijker te maken voor de leden. Activiteiten op lokaal en bedrijfsniveau behoeven daardoor niet belemmerd te worden, zie ook toelichting bij art. 10. De bedrijfsgroepsraad vervalt weliswaar als statutair orgaan, maar wordt wel genoemd in art. 14.

ARTIKEL 12 EN ARTIKEL 13:

Toelichting:

Omdat de woonafdelingen vervallen als statutair orgaan, **komen de oude teksten van de artikelen 12 en 13 te vervallen. Daarvoor in de plaats komen deze nieuwe artikelen 12 en 13:**

ARTIKEL 12 NIEUW GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstel 25, 33

Toetsingscommissie

Voorafgaande aan de verkiezing van de leden van de Bondsraad en van het Hoofdbestuur wordt door de Bondsraad op voorstel van het Hoofdbestuur voor elk van deze organen een toetsingscommissie ingesteld. Deze commissie toetst de geschiktheid van alle voorgestelde kandidaten en brengt verslag uit aan de verschillende bedrijfsgroepen, waar het de kandidaten voor de Bondsraad betreft, en aan het Congres, waar het de kandidaten voor het Hoofdbestuur betreft.

Toelichting:

Met een toetsing van kandidaten op geschiktheid voor de functie is bij afgeloopen verkiezingen van het Hoofdbestuur ervaring opgedaan. Het is wenselijk dit uit te breiden tot de kandidaten voor de Bondsraad. Immers: het lidmaatschap van de Bondsraad en de daaraan verbonden verantwoordelijkheden stellen hoge eisen aan de kennis en vaardigheden van de leden van de Bondsraad op velerlei gebied: beleidsmatig, financieel, organisatorisch, communicatie, achterbancontact enz. Voorgesteld wordt deze toetsing statutair vast te leggen. Het verslag van de toetsingscommissie heeft het karakter van een kennisgeving en beperkt het kiesrecht niet.

ARTIKEL 13 NIEUW GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstel 37

Zittingsduur en herkiesbaarheid

Het lidmaatschap van de Bondsraad, het Congres en het Hoofdbestuur eindigt bij:

- het verstrijken van de zittingstermijn

- het vrijwillig neerleggen van de functie
- ontslag door het daartoe bevoegde orgaan
- het einde van het lidmaatschap van de bond
- indien een lid van de Bondsraad of het Congres voor het verstrijken van de zittingstermijn de bedrijfspgroep verlaat, dan treedt hij maximaal 1 jaar na het verlaten van de bedrijfspgroep af als lid van de Bondsraad c.q. het Congres.

Na het verstrijken van de zittingstermijn is een lid van een orgaan van de bond terstond herkiesbaar, tenzij dit lid, gerekend vanaf 31 januari 2009, reeds 3 zittingstermijnen heeft vervuld. Hierbij telt een gedeeltelijke zittingstermijn als een gehele zittingstermijn.

Toelichting:

Het beperken van de zittingsduur tot 3 termijnen vloeit voort uit het streven naar een open en toegankelijke vereniging. Door de aanvangsdatum hiervoor te leggen bij het Congres van 2009 krijgt deze bepaling eerst effect in 2021. De overige onderdelen van deze voorgestelde bepaling vloeiden reeds voort uit de bestaande statuten en reglementen en zijn in deze algemene bepaling bij elkaar gebracht.

ARTIKEL 14 GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstellen 9 en 14

Bedrijfspgroepen

1. De bond kent een indeling naar bedrijfspgroepen.
2. Een bedrijfspgroep is een groep leden met een vergelijkbare economische en/of sectorale binding.
3. Instelling en opheffing van een bedrijfspgroep vindt plaats door de Bondsraad op voorstel van het Hoofdbestuur. De Bondsraad bepaalt tevens de indeling van uitkeringsgerechtigden en ouderen.
4. Elke bedrijfspgroep kent een bedrijfspgroepsraad.
De Bondsraad stelt op voorstel van het Hoofdbestuur een model-bedrijfspgroepsreglement vast, waarin bepalingen worden opgenomen betreffende de samenstelling, taken en bevoegdheden van de bedrijfspgroepsraad, de organisatie van de bedrijfspgroep en de raadpleging van de leden in de bedrijfspgroep.
5. Teneinde een juiste indeling van de leden in een bedrijfspgroep te bevorderen is een lid gehouden de bond te informeren over een wijziging van omstandigheden, welke tot een andere indeling zou kunnen leiden. Deze verplichting wordt in het huishoudelijk reglement nader uitgewerkt.

Toelichting:

Leden 1 en 2 ongewijzigd. Bedrijfspgroepen verdwijnen weliswaar als statutair orgaan, maar ze worden desondanks regelmatig genoemd in de statuten en elders. Daarom en ook omdat een groot deel van de vakbondswerkzaamheden via de bedrijfspgroepen plaats vindt, is het noodzakelijk iets te structuren omtrent de bedrijfspgroepen door middel van een bedrijfspgroepsraad.

In het model-bedrijfspgroepsreglement kan een groot deel van de huidige statutaire bepalingen inzake de bedrijfspgroepen art.14 e.v. worden overgenomen en kan ruimte worden geboden voor een verdere inrichting 'op maat' van de bedrijfspgroepen. Zo kan men kiezen voor bedrijfsafdelingen, sectorraden, regionale verbanden etc.

ARTIKEL 15 t/m 19 VERVALLEN

Toelichting:

Omdat de bedrijfspgroepen, de bedrijfspgroepsraden, de bedrijfspgroepconferentie en de bedrijfs(groep)afdelingen vervallen als statutair orgaan, kunnen deze bepalingen in de statuten vervallen. Zie ook art. 14 lid 4 en de toelichting. Op basis van het daar bedoelde modelreglement kan per bedrijfspgroep bepaald worden hoe het vakbondswerk en de communicatie met de leden het beste georganiseerd kan worden.

ARTIKEL 20

De Bondsraad

De Bondsraad is het hoogste orgaan in de bond en is derhalve de algemene vergadering in de zin van de wet.

ARTIKEL 21 GEWIJZIGD ARTIKEL

Bijeenkomsten van de Bondsraad

1. De leiding van de Bondsraad berust bij het Hoofdbestuur.
2. De bijeenkomsten van de Bondsraad worden tenminste viermaal per jaar gehouden op een tijd en plaats vast te stellen door het Hoofdbestuur.
3. Bijeenkomsten van de Bondsraad worden voorts belegd zo vaak als tenminste één/tiende van het aantal leden van de Bondsraad dit schriftelijk aan het Hoofdbestuur verzoekt onder opgave van de te behandelen onderwerpen.
4. Indien het Hoofdbestuur niet binnen twee weken nadat het in lid 3 van dit artikel bedoelde verzoek ontvangen is, de gevraagde bijeenkomst heeft uitgeschreven tegen een datum liggende binnen vier weken na het gedane verzoek, zijn de verzoekers bevoegd hiertoe zelf over te gaan.
5. De stukken betrekking hebbende op de bijeenkomsten van de Bondsraad, waaronder de uitnodiging tot de vergadering, zullen twee weken voor de vergadering worden verstuurd.
Ingeval van bijzondere omstandigheden - zulks ter beoordeling van het Hoofdbestuur - kan deze termijn met één week worden verkort.
6. De vergaderingen van de Bondsraad zijn, voorzover de vergaderruimte dat toelaat, openbaar voor leden van de bond.
7. De leden van de Bondsraad of hun plaatsvervangers hebben in de vergadering van de Bondsraad het recht elk hoofdelijk één stem uit te brengen. Zij stemmen persoonlijk en zonder bindend mandaat. De leden van de Bondsraad en hun plaatsvervangers stellen zich op de hoogte van de wensen en opvattingen van de leden in hun betreffende bedrijfspgroep.

Toelichting:

Leden 1 t/m 6 ongewijzigd. Lid 7 aangepast.

ARTIKEL 22

GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstellen 1, 9, 14, 15, 16, 34 en 35

Samenstelling van de Bondsraad

1. De Bondsraad telt negentig (90) zetels.
2. Aan elke bedrijfspgroep wordt het aantal zetels toegekend, dat overeenkomt met de verhoudingsfactor tussen het aantal leden van de bedrijfspgroep en het aantal leden van de bond. Deze verhoudingsfactor wordt bepaald op de eerste van de maand, 8 (acht) maanden voorafgaande aan de datum van het reguliere Congres.
3. De leden van elke bedrijfspgroep kiezen uit de binnen de bedrijfspgroep gestelde kandidaten het aantal leden van de Bondsraad, dat overeenkomt met het aantal aan de bedrijfspgroep toekomende zetels.
4. De zittingsduur van de leden is vier jaar te rekenen vanaf de eerste dag van het reguliere Congres tot de aanvang van het volgende reguliere Congres.
5. Indien een lid van de Bondsraad verhinderd is een vergadering bij te wonen kan hij zich laten vervangen door een van de vier bij de voorgaande verkiezing niet gekozen kandidaten uit zijn bedrijfspgroep met het hoogste aantal stemmen. Een plaatsvervangend lid is bevoegd om in plaats van degene, die hij vervangt, de vergaderingen van de Bondsraad bij te wonen en zonder bindend mandaat zijn stem uit te brengen
6. Indien een lid van de Bondsraad voor het verstrijken van de zittingstermijn aftreedt dan wordt diens zetel ingenomen door diegene van de vier bij de voorgaande verkiezing niet gekozen kandidaten uit zijn bedrijfspgroep als bedoeld in lid 5, die het hoogste aantal stemmen heeft behaald. Indien een of meer zetels tussentijds vacant geraken en niet op bovenstaande wijze bezet kunnen worden omdat de kandidatenlijst is uitgeput, dan is de betreffende bedrijfspgroepsraad bevoegd binnen de bedrijfspgroep verkiezingen uit

te schrijven, tenzij de zittingstermijn van de Bondsraad nog slechts een jaar of minder bedraagt. In dat geval blijft de zetel gedurende het resterende deel van de zittingstermijn onbezet.

- Indien een vereniging, als bedoeld in art. 7 lid 5, is aangesloten bij de bond dan wordt het aantal zetels van de Bondsraad uitgebreid met het aantal, dat overeenkomt met het aantal malen dat deze vereniging 5000 leden telt, maar tenminste een zetel.

Toelichting:

Deze bepaling is integraal aangepast in verband met het bepalen van het aantal Bondsraadsleden op 90 en de gewijzigde kandidaatsstelling- en verkiezingsprocedure. In lid 4 wordt de datum van het in functie treden van de Bondsraad aangepast. Op dit moment is het zo dat de Bondsraadsleden op de dag ná het Congres in functie treden (art. 22 lid 2). Dat geeft verwarring. Want: nieuw gekozen Congresleden nemen wél deel aan het Congres en nieuw gekozen Bondsraadsleden niet. Het is duidelijker om zowel de Bondsraad als het Congres bij de aanvang van het Congres in de nieuwe samenstelling te laten aantreden. In de leden 5 en 6 wordt voorgesteld dat de vier hoogste, maar niet gekozen kandidaten als plaatsvervanger kunnen optreden en in volgorde van het aantal behaalde stemmen als opvolger fungeren bij tussentijdse vacatures.

ARTIKEL 23 GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstellen 9, 12 en 19

Bevoegdheden van de Bondsraad

Tot de bevoegdheden van de Bondsraad behoren:

- het vaststellen van het meerjarenwerkplan op basis van de door het Congres vastgestelde beleidsuitgangspunten voor de middellange termijn.
- het jaarlijks goedkeuren van het door het Hoofdbestuur opgestelde werkplan en begroting van de bond;
- het vaststellen van het jaarverslag, waarin begrepen het financieel verslag;
- het vaststellen van adviezen en voorstellen ingediend door het Hoofdbestuur of één of meer voorstellen van de Bondsraad of voorstellen, ingediend door een of meer leden van de bond conform lid 8A.
- het instellen en opheffen van landelijke adviesorganen;
- het vaststellen van het arbeidsvoorwaardenbeleid;
- het vaststellen en wijzigen van het huishoudelijk reglement, het kaderstatuut, het ledenstatuut; en de algemene voorwaarden;
- het indienen van voorstellen ter behandeling door het Congres;
- het evalueren van de door het Congres vastgestelde beleidsuitgangspunten;
- het toestemmen in het houden van een referendum en mee bepalen of het een raadgevend of besluitvormend referendum is;
- het verkiezen van leden van de beroepsinstantie ingevolge artikel 37 van de statuten;
- het instellen en opheffen van bedrijfsgroepen;
- het benoemen en ontslaan van de externe accountant die de jaarstukken van de bond onderzoekt, welke registeraccountant moet zijn;
- het houden van toezicht op het beleid van het Hoofdbestuur;
- het ontslaan van de leden van het Hoofdbestuur:
 - ingeval de Bondsraad beslist tot ontslag van één of meer leden van het Hoofdbestuur, dan wel ingeval één of meer leden van het Hoofdbestuur gedurende de zittingsperiode aftreden, nemen de resterende leden van het Hoofdbestuur de taken van het (de) ontslagen respectievelijk afgetreden lid (leden) waar totdat in de vacature(s) is voorzien, tenzij de Bondsraad daaromtrent anders beslist;
 - ingeval de Bondsraad beslist tot ontslag van het gehele Hoofdbestuur, dan wel ingeval het gehele Hoofdbestuur gedurende de zittingsperiode aftreedt, benoemt de Bondsraad zo spoedig mogelijk een commissie die vervolgens uiterlijk binnen één week na datum van ontslag respectievelijk aftreden van het bestuur, voorstellen doet omtrent de samenstelling en bevoegdheden van een interim-bestuur voor de periode waarbinnen de nieuwe verkiezing van een Hoofdbestuur

gehouden dient te worden.

- De Bondsraad beslist binnen tien dagen over dergelijke voorstellen;
- het gestelde in de artikelen 8 lid 3, 9 lid 3, 24 lid 2, 29 leden 1 en 6, artikel 38 lid 2;
 - de bevoegdheden, toegekend in het huishoudelijk reglement.
 - het verrichten van al hetgeen de Bondsraad verder nodig of wenselijk acht voorzover dit niet uitdrukkelijk in de statuten of in het huishoudelijk reglement aan een ander orgaan van de bond opgedragen is.

Toelichting :

In lid 1 wordt de beleidskaderbrief vervangen door het meerjarenwerkplan. Dit is overeenkomstig de bestaande praktijk. De voorgestelde wijziging van lid 4 vloeit voort uit het initiatiefrecht van de leden. Aan lid 7 is "algemene voorwaarden" toegevoegd. Lid 17 is aangepast vanwege een aanstaande wijziging van het huishoudelijk reglement. Het is beter in algemene zin naar het huishoudelijk reglement te verwijzen en niet naar concrete artikelen(artikelnummers)

ARTIKEL 24 GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstel 28

Bijeenkomsten van het Congres

- Eenmaal in de vier jaar komt de Bondsraad in congressamenstelling bijeen (hierna te noemen het reguliere Congres).
De datum van het reguliere Congres valt in een periode tussen drie maanden vóór en drie maanden ná de datum van het voorgaande Congres plus vier jaar.
- Bijeenkomsten van het Congres worden voorts belegd:
 - telkenmale wanneer de Bondsraad dit nodig oordeelt;
 - telkenmale wanneer het Hoofdbestuur dit nodig oordeelt;
 - zo vaak als tenminste één/tiende van het aantal afgevaardigden naar het Congres dit schriftelijk aan het Hoofdbestuur verzoekt onder opgave van de te behandelen onderwerpen.
- De tijd en de plaats alsmede de agenda van de bijeenkomst van het Congres worden tenminste vier weken voor het begin van de bijeenkomst aan de leden bekend gemaakt middels de bij de bond gebruikelijke communicatiemiddelen, terwijl hiervan tevens mededeling wordt gedaan aan de leden van de Bondsraad en het Congres.
- De Congres leden of hun plaatsvervangers hebben het recht tijdens de vergaderingen van het Congres elk hoofdelijk één stem uit te brengen. Zij stemmen persoonlijk en zonder bindend mandaat. De leden en hun plaatsvervangers stellen zich op de hoogte van de wensen en opvattingen van de leden in de betreffende bedrijfsgroep.
- De artikelen 25 en 26 zijn van toepassing voor zowel het reguliere Congres als het Congres als bedoeld in lid 2.

Toelichting:

Dit artikel is herschreven. Aan lid 2 is toegevoegd dat ook het Hoofdbestuur bevoegd is een tussentijds Congres bijeen te roepen. Lid 5 is nieuw.

ARTIKEL 25

GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstellen 1, 9, 14, 15, 16, 34 en 36

Samenstelling van het Congres

- Het Congres telt 450 zetels , waaronder de (90) zetels van de Bondsraad, zie art. 22.
- De overige 360 zetels worden conform art. 22 lid 2 toegekend aan elk der bedrijfsgroepen en deze zetels worden bezet conform de hierna volgende leden 3 tot en met 6.
- De leden van elke bedrijfsgroep kiezen uit de binnen de bedrijfsgroep gestelde kandidaten het aantal leden van het Congres, dat overeenkomt met het aantal aan de bedrijfsgroep toekomende zetels.
- De zittingsduur van de leden van het Congres is vier jaar, te rekenen vanaf het begin van het reguliere Congres tot het volgende reguliere Congres.
- Indien een lid van het Congres verhinderd is een vergadering bij te wonen

kan hij zich laten vervangen door een van de vier bij de voorgaande verkiezing niet gekozen kandidaten uit zijn bedrijfsgroep met het hoogste aantal stemmen. Een plaatsvervangend lid is bevoegd om in plaats van degene, die hij vervangt, de vergadering van het Congres bij te wonen en zonder bindend mandaat zijn stem uit te brengen.

6. Indien een lid van het Congres voor het verstrijken van de zittingstermijn aftreedt, dan wordt diens zetel ingenomen door degene van de vier bij de voorgaande verkiezing niet gekozen kandidaten uit zijn bedrijfsgroep zoals bedoeld in lid 5, die het hoogste aantal stemmen heeft behaald. Indien een of meer zetels tussentijds vacant geraken en niet op bovenstaande wijze bezet kunnen worden omdat de kandidatenlijst is uitgeput, dan is de betreffende bedrijfsgroepsraad bevoegd binnen de bedrijfsgroep verkiezingen uit te schrijven, tenzij de zittingstermijn van het Congres nog slechts een jaar of minder bedraagt. In dat geval blijft de zetel gedurende het resterende deel van de zittingstermijn onbezet.
7. Indien een vereniging als bedoeld in art 7 lid 5 is aangesloten bij de bond, dan wordt het aantal zetels van het Congres uitgebreid met het aantal dat overeenkomt met het aantal malen dat deze vereniging 1250 leden telt, doch tenminste een zetel.

Toelichting:

Dit artikel is vrijwel geheel herschreven.

ARTIKEL 26 GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstellen 11 en 19

Bevoegdheden van het Congres

Tot de specifieke bevoegdheden die zijn voorbehouden aan het Congres behoren:

1. het verkiezen van de leden van het Hoofdbestuur van wie de voorzitter, de algemeen secretaris en de penningmeester in functie dienen te worden gekozen;
2. het wijzigen van de statuten;
3. het vaststellen van de beleidsuitgangspunten, voorzover deze op middellange en lange termijn zijn gericht;
4. het houden van vergaderingen over door het Hoofdbestuur of de Bondsraad opgestelde thema's en het nemen van besluiten inzake voorstellen, ingediend door een of meer leden conform art.8 A.
5. het ontslaan van de leden van de Bondsraad en het Congres;
6. het aangaan van een fusie;
7. het ontbinden van de bond.

Toelichting:

Ongewijzigd, behoudens lid 4. De aanpassing van lid 4 vloeit voort uit het initiatiefrecht van de leden.

ARTIKEL 27

Het Hoofdbestuur

1. Het Hoofdbestuur is belast met de leiding van de vereniging, houdt toezicht op de directie en tevens op het vermogen van de bond.
In het directiestatuut wordt de verdeling van taken en bevoegdheden tussen Hoofdbestuur en directie betreffende de werkorganisatie geregeld.
De inhoud van het directiestatuut wordt vastgesteld door het Hoofdbestuur na goedkeuring van de Bondsraad.
2. Het Hoofdbestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen, en tot het aangaan van overeenkomsten, waarbij de bond zich als borg of hoofdelijk mede-schuldenaar verbindt, zich voor een ander sterk maakt of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een ander verbindt.

ARTIKEL 28

Dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur wordt gevormd door de voorzitter, de algemeen secretaris en de penningmeester.

ARTIKEL 29 GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstellen 18 en 19

Benoemen, aftreden, ontslag van leden van het Hoofdbestuur

1. Het Hoofdbestuur bestaat uit de leden van het dagelijks bestuur en de overige leden. De leden van het dagelijks bestuur worden in functie gekozen. De taken van de overige leden worden in onderling overleg verdeeld.
2. Het aantal leden van het Hoofdbestuur wordt bepaald door de Bondsraad. Dit besluit wordt vastgelegd in een bijlage bij het huishoudelijk reglement.
3. Slechts natuurlijke personen, die tenminste een half jaar lid zijn van de bond, zijn verkiesbaar als lid van het Hoofdbestuur.
4. De leden van het Hoofdbestuur worden gekozen door het Congres, uit de kandidaten gesteld conform art. 8B, dan wel uit de kandidaten, gesteld door het Hoofdbestuur zelf.
De kandidaatstelling door het Hoofdbestuur dient vergezeld te gaan van een verklaring blijkens welke de kandidaat bereid is de functie te aanvaarden alsmede een ondersteunende schriftelijke verklaring van tenminste 50 overige leden van de bond.
5. De leden van het Hoofdbestuur worden gekozen voor een periode van vier jaar en treden aan bij de verkiezingen op het reguliere Congres en treden af bij de verkiezingen op het volgende reguliere Congres.
6. Een bestuurslid, benoemd in een tussentijdse vacature, treedt af op het moment dat degene, die hij/zij vervangt zou aftreden.
7. Een lid van het Hoofdbestuur kan te allen tijde ontslag nemen.
8. De leden van het Hoofdbestuur worden geschorst of ontslagen bij besluit van de Bondsraad.
9. In een tussentijdse vacature in het Hoofdbestuur kan worden voorzien door de Bondsraad.
10. Indien het Hoofdbestuur in zijn geheel tussentijds aftreedt of wordt ontslagen door de Bondsraad, dan wordt een nieuw Hoofdbestuur gekozen door een tussentijds Congres. De Bondsraad treft in dit geval de voorzieningen, als bedoeld in art.23 lid 15, 2e streepje.
11. Gedurende het bestaan van een of meer vacatures blijft het Hoofdbestuur volledig bevoegd.

Toelichting:

Nagenoeg geheel aangepast. De belangrijkste wijzigingen zijn:

Lid 4: ook bij kandidaatstelling door het Hoofdbestuur worden 50 ondersteunende handtekeningen van leden vereist, zodat daaruit blijkt dat de kandidaat op draagvlak bij de leden van de bond mag rekenen.

Lid 10: deze bevoegdheid ligt thans bij de Bondsraad. In het kader van een evenwichtige verdeling van bevoegdheden is het juister deze bevoegdheid bij het Congres neer te leggen.

ARTIKEL 30

Vergaderingen van het Hoofdbestuur

De werkwijze van het Hoofdbestuur is vastgelegd in het bestuursreglement.

ARTIKEL 31

Vertegenwoordiging

1. Het Hoofdbestuur vertegenwoordigt de bond, voor zover de wet niet anders bepaalt.
2. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt tevens toe aan twee gezamenlijk handelende bestuursleden, waaronder in ieder geval één lid van het dagelijks bestuur.
3. De omvang van de vertegenwoordigingsbevoegdheid van de algemeen directeur wordt omschreven in het directiestatuut.

ARTIKEL 32**Adviescommissies**

1. Een orgaan kan zich ten behoeve van doelgroepen, beroepsgroepen of voor specifieke beleidsterreinen laten bijstaan door een vaste of ad-hoc adviescommissie.
2. De Bondsraad stelt in ieder geval adviescommissies in welke adviseren over het beleid ten aanzien van vrouwen, jongeren en allochtonen. Deze adviescommissies krijgen elk het recht twee toehoorders met spreekrecht af te vaardigen naar de Bondsraad en het Congres.
3. Een door één van de organen ingestelde adviescommissie werkt binnen de verantwoordelijkheden van dat orgaan.
4. De bevoegdheid van een adviescommissie is het gevraagd en ongevraagd adviseren aan en het indienen van voorstellen bij het orgaan dat de adviescommissie heeft ingesteld ten aanzien van het specifieke beleidsterrein of de speciale groep van leden waarvoor de adviescommissie is ingesteld.

ARTIKEL 33**Boekjaar**

Het boekjaar van de bond is gelijk aan het kalenderjaar.

ARTIKEL 34**Geldmiddelen, Financiële controle**

1. De inkomsten van de bond bestaan uit:
 - de contributie en eventuele andere bijdragen van de leden;
 - de renten en overige baten, voortvloeiende uit het vermogen van de bond;
 - alle andere baten.
2. Het financiële verslag en de daaraan ten grondslag liggende administratieve verantwoording worden gecontroleerd door de accountant, bedoeld in artikel 23 lid 13 die omtrent zijn bevindingen een verklaring afgeeft aan de Bondsraad.

ARTIKEL 35 GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstel 15**Huishoudelijk reglement en overige reglementen**

1. De Bondsraad stelt een huishoudelijk reglement, een ledenstatuut en een kaderstatuut vast. De Bondsraad is bevoegd andere reglementen vast te stellen. De Bondsraad is bevoegd deze reglementen te wijzigen.
2. Een reglement mag niet in strijd zijn met de wet of met deze statuten.
3. Voorzover in de statuten niet anders is geregeld wordt in het huishoudelijk reglement de wijze van oproepen tot de vergadering en de wijze van vergaderen van de organen van de bond als bedoeld in art.11 van deze statuten vastgelegd. Tevens wordt in het huishoudelijk reglement de wijze van het stellen van kandidaten voor de Bondsraad, het Congres en het Hoofdbestuur, alsmede de wijze van verkiezing nader geregeld.

Toelichting:

Ongewijzigd, behoudens lid 2 en het oude lid 4.

Lid 2 oude tekst is komen te vervallen: zie art. 14 lid 4. Daardoor verandert de nummering van dit artikel.

De wijzigingen van lid 3 (dus vergelijk dat met het oude lid 4) vloeien voort uit de aanpassing van art. 11.

ARTIKEL 36 GEWIJZIGD ARTIKEL, voorstel 36**Statutenwijziging, ontbinding, fusie**

1. Het Congres is bevoegd deze statuten te wijzigen, een fusie aan te gaan of de bond te ontbinden, zulks bij besluit, genomen met een meerderheid van tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen. Bij de aanvang van deze vergadering dienen tenminste 226 leden aanwezig te zijn.
2. Indien in een vergadering, waarin een voorstel tot statutenwijziging, fusie of ontbinding aan de orde is, niet de helft van de leden van het Congres

aanwezig is, dan wordt een nieuw Congres bijeengeroepen, te houden niet eerder dan vijftien dagen en niet later dan twee maanden na de eerste vergadering.

In deze vergadering kan een besluit tot statutenwijziging, fusie of ontbinding rechtsgeldig worden genomen met een meerderheid van tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige leden.

3. De wijze van totstandkoming van een voorstel tot statutenwijziging, fusie of ontbinding wordt vastgelegd bij huishoudelijk reglement.
4. Een wijziging van de statuten treedt niet eerder in werking dan nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt. Tot het doen verlijden van een akte van statutenwijziging is ieder lid van het Hoofdbestuur bevoegd.
5. De bestemming van het overschot na vereffening van de bond ingeval van ontbinding wordt vastgesteld door het Congres. Op dit besluit is het bepaalde in de leden 1 en 2 van overeenkomstige toepassing.
6. De vereffening geschiedt door het Hoofdbestuur, tenzij het Congres op een andere wijze hierin voorziet.
7. Tijdens de vereffening blijven de bepalingen van de statuten en het huishoudelijk reglement voor zoveel mogelijk van kracht.

Toelichting:

Ongewijzigd, behoudens lid 1.

Lid 1: deze aanpassing van lid 1 verduidelijkt de quorumeis.

ARTIKEL 37**Geschillen**

1. De bond kent een beroepsinstantie. De beroepsinstantie bestaat uit vijf leden. Leden van de beroepsinstantie worden gekozen door en uit de Bondsraad, op de wijze als in het huishoudelijk reglement is bepaald. Leden van de beroepsinstantie worden gekozen voor een periode van vier jaar. Aftredende leden zijn terstond herbenoembaar.
2. De beroepsinstantie regelt haar werkwijze door middel van een door de instantie zelf vast te stellen reglement.
3. Alle geschillen tussen de bond en zijn leden betreffende de rechten en verplichtingen voortvloeiende uit het lidmaatschap worden beslecht door het Hoofdbestuur, met uitzondering van die geschillen, waarvoor in de statuten, het huishoudelijk reglement, het kaderstatuut, het ledenstatuut of de algemene voorwaarden voor dienstverlening een andere rechtsgang is bepaald.
4. Tegen een uitspraak van het Hoofdbestuur kunnen de leden in beroep gaan bij de beroepsinstantie, die gehoord het betreffende lid, in hoogste instantie op het beroep beslist.

ARTIKEL 38**Slotbepalingen**

1. Tenzij in deze statuten een grotere meerderheid wordt voorgeschreven, worden alle besluiten genomen met volstreekte meerderheid van stemmen. Ongeldig uitgebrachte en blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht. Over personen wordt schriftelijk gestemd, over zaken wordt mondeling gestemd. Bij staking van stemmen is het voorstel verworpen. Heeft bij een stemming over personen niemand de volstreekte meerderheid verkregen, dan vindt een tweede stemming plaats tussen de twee personen, die de meeste stemmen op zich verenigen. Indien bij de tweede stemming de stemmen staken, dan beslist het lot.
2. In alle gevallen waarin de wet, de statuten, het huishoudelijk reglement of eventuele andere reglementen niet voorzien, beslist de Bondsraad.

De verschenen persoon is mij, notaris, bekend.

Deze akte is heden verleden te Amsterdam.

De inhoud van deze akte is aan de verschenen persoon zakelijk meegedeeld en toegelicht.

De verschenen persoon verklaarde geen volledige voorlezing te verlangen, van de inhoud van de akte te hebben kennisgenomen en daarmee in te stemmen.

Deze akte is vervolgens beperkt voorgelezen en onmiddellijk daarna ondertekend door de verschenen persoon en mij, notaris.

OVERGANGSBEPALING:

Deze wijzigingen van de statuten treden in werking op de datum van het verlijden van de notariële akte, waarbij deze wijzigingen worden vastgelegd, behoudens de navolgende bepalingen:

De artikelen 22 lid 1 en 26 lid 1 betreffende de gewijzigde omvang van de Bondsraad en van het Congres treden in werking bij het eerstvolgend reguliere Congres als bedoeld in art. 24 lid 1.

Tot het eerstvolgende reguliere Congres voorziet de betreffende bedrijfspgroepsraad in tussentijdse vacatures in de Bondsraad, resp. het Congres inzake zetels van leden van die bedrijfspgroep.

NUMMERAANPASSING:

Het Congres geeft het Hoofdbestuur opdracht om in de notariële akte, waarbij de statutenwijzigingen worden vastgelegd de artikelnummering en de nummerverwijzingen aan te passen aan de Congresbesluiten inzake de statuten.

AANPASSINGEN REGLEMENTEN:

Aanpassing huishoudelijk reglement, algemene voorwaarden, kaderstatuut en ledenstatuut

Het Congres geeft opdracht aan het Hoofdbestuur en de Bondsraad om het huishoudelijk reglement, de algemene voorwaarden, het kaderstatuut, het ledenstatuut en de overige regelingen en reglementen van de bond in overeenstemming te brengen met deze gewijzigde statuten.

Notities

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notities

A series of horizontal dotted lines spaced evenly down the page, providing a template for writing notes.

fNVbondgenoten.nl/levendigevereniging



> Werkt in je voordeel

***Sla om voor een leeswijzer
bij de voorstellen***



***Bekijk ook de
film over deze
voorstellen!***



> *Werkt in je voordeel*

Leeswijzer bij de voorstellen

3.2 LEDEN ALS UITGANGSPUNT

Wij zijn een Levendige Vereniging waarin leden beslissen en meedoen. (Kader)leden organiseren activiteiten 'dichtbij leden' op onderwerpen die voor hen belangrijk zijn: in het bedrijf, of regionaal. We stimuleren initiatieven voor deze activiteiten vanuit leden. Samen focussen we op zichtbaarheid van sectoren en de vakbond, en richten we ons op een diversiteit aan doelgroepen. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- > We focussen op de werkvloer en/of op breed gedragen issues;
- > Beslissers zijn een afspiegeling van de leden;
- > We organiseren goed en voldoende contact tussen leden en vertegenwoordigers;
- > Meedenken en meedoen binnen de bond is laagdrempelig en gemakkelijk.

Voorstel 1 t/m 19

3.3 KRACHTIGE KADERLEDEN

Zichtbare en deskundige kaderleden zijn het visitekaartje van onze bond. Zij spreken uit naam van FNV Bondgenoten en dragen het beleid uit. Zij werken op basis van de kernwaarden van onze bond: respect, solidariteit en gezamenlijke verantwoordelijkheid. In een Levendige Vereniging worden kaderleden bij deze verantwoordelijke taken goed ondersteund. We creëren gelegenheid om van elkaar te leren, we vergaderen effectief en we stimuleren uitnodigend gedrag. We zorgen hierbij voor heldere onderlinge verwachtingen, zodat we onze leden professionele kwaliteit kunnen bieden. (Kader-) leden die willen en kunnen, bieden wij een werkorganisatie die toegankelijk en ondersteunend is, met competente mensen en adequate geautomatiseerde systemen.

Voorstel 20 t/m 29



3.4 VERBINDINGEN

Wij werken aan een krachtige, levendige vereniging waarin we:

- > mensen betrekken bij het vakbondswerk;
- > herkenbaar en zichtbaar zijn voor leden;
- > werken aan een goed contact tussen leden, kaderleden en werkorganisatie;
- > luisteren naar wat mensen bezig houdt.

Op deze manier mobiliseren we leden en ontwikkelen we slagkracht om samen op te komen voor belangen. We leggen verbindingen tussen:

- > leden en kaderleden onderling
- > leden en kaderleden en de werkorganisatie.

Voorstel 30 en 31

3.5 EEN STRUCTUUR DIE RUIMTE BIEDT

De kracht van de bond is gebaseerd op het vertrouwen in eigen en gezamenlijke kracht van onze leden. Daarom kiezen we structuren die de betrokkenheid van krachtige leden en kaderleden optimaal faciliteren. Dat betekent dat we alleen regels en (overleg-) structuren handhaven die echt nodig zijn. Wij kiezen voor een eenvoudige structuur die ruimte biedt aan bedrijfsgroepen en sectoren om zich op aansprekende thema's te profileren. Dit maakt ons als bond herkenbaar en daardoor aantrekkelijk voor leden.

Voorstel 32 t/m 37