

Strategische vertaling Congres 2009

Thema Gewoon Goed Werk

Inleiding

In veel sectoren in Nederland is sprake van flexibele arbeidsrelaties met onzekere en laagbetaalde banen. FNV Bondgenoten vindt dat iedereen recht heeft op gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk. Ongeacht of je nu een vast contract hebt of niet, of je Nederlander bent of niet, of je baan is ge-outsourced of niet. Dat vraagt om een stevig solidair fundament, ook in Europa en zelfs wereldwijd.

Wat willen we de komende vier jaar aanpakken?

We willen de tweedeling die bestaat tussen 'insiders' en 'outsiders' op de arbeidsmarkt, niet aanvaarden. Outsiders zijn mensen met een flexibel contract, die veelal niet vallen onder een cao, minder verdienen dan 10 euro per uur, vaak onder slechte arbeidsomstandigheden werken en weinig werkzekerheid hebben. De groep outsiders groeit en wordt momenteel in Nederland geschat op 1,5 miljoen mensen. Ze kunnen ook slecht doorstromen naar een vaste arbeidsplek. FNV Bondgenoten vertegenwoordigt weinig outsiders. Vooral insiders zijn lid van de bond. Insiders zijn mensen met een vaste baan, tegen redelijke arbeidsvoorwaarden, een pensioen-regeling en dat alles veelal vastgelegd in een cao. Cao's die wij afsluiten kennen vaak uitsluitingsmechanismen voor bepaalde groepen werkenden. Daardoor worden zij geen lid van ons, en dat maakt dat we onvoldoende interessant blijven voor outsiders.

Welke resultaten hebben we over vier jaar?

Outsiders zullen er altijd zijn. Daar kunnen we niets aan doen. Wat we wel kunnen doen is te zorgen voor een minimum niveau van de arbeidsvoorwaarden. Ongeacht je contractsvorm heb je recht op de arbeidsvoorwaarden van het bedrijf waarvoor je werkt. En heb je recht op waardering. Respect is een onderhandelings-thema. We gaan hier de komende jaren vorm aan geven.

Het meerjarenarbeidsvoorwaardenbeleid gaat inhoudelijke richting geven aan de doelen die we rond gewoon goed werk willen realiseren. Die invulling volgt in het najaar van 2009.

In 2010 zijn sectoranalyses klaar die inzicht geven in de belangrijkste werkclusters. Die lopen niet persé langs de grenzen van de cao-gebieden. Sterker nog, we zullen de manier waarop we de wereld indelen in cao-gebieden los moeten laten. Veel meer relevant is welke werk-netwerken er zijn en waar zich concentraties van werkenden bevinden. De sectoranalyse geeft antwoord op de vraag waar we strategisch een rol van betekenis kunnen betekenen, met welke issues, in welke geografische gebieden.

Als we afspraken maken over arbeidsvoorwaarden, pensioenen en arbeidsomstandigheden, gelden die voor iedereen die dat betreffende werk doet. De dekkingsgraad (het percentage werkenden dat valt onder een cao) is toegenomen met 10 tot 15%. Medewerkers hebben de taak om mensen op te roepen tot solidariteit met de groepen outsiders. We besteden meer aandacht aan het regelen van de basisrechten, zoals het recht op toegang tot de werkplek voor de vakbond. Die vakbondsrechten staan hoog op onze agenda. Eind 2013 is dit in 250 cao's geregeld.

Ook in onze vereniging komen alle groepen die bij de belangenbehartiging van de bond betrokken zijn, terug, dus ook outsiders. Wij maken in onze kadergroepen geen onderscheid tussen uitzendkrachten of ge-outsourced medewerkers. De organisatiegraad in de facilitaire diensten gaat omhoog.

OR-en spelen een cruciale rol bij het claimen van een positie om issues te ontdekken. Informele leiders zijn krachtige kaderleden die een voorbeeld-functie hebben. We maken ze meer zichtbaar en vergroten de successen uit.

De congres-thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenze-loos solidair en sociaal

Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV

Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen

Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009

Het 'Gewoon Goed Werk –label' wordt gelanceerd in 2010 en krijgt een Europese dimensie. Het niet krijgen van een label heeft consequenties voor bedrijven, bijvoorbeeld in het MVO-beleid van pensioenfondsen. In 2013 zijn 10 bedrijven tegen het label aangehouden.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

Insiders en outsiders worden met elkaar verbonden. Daardoor groeit de aantrekkingskracht van de bond en stijgt de organisatiegraad. We zijn herkenbaar op het onderwerp Gewoon Goed Werk. De vereniging heeft een meer open karakter, waar iedereen mee mag doen.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

**Gewoon Goed Werk
Anja Jongbloed**

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

**Participatie
Anja Jongbloed**

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

**Grenzeloos solidair en sociaal
Henk van der Kolk**

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

**Mijn FNV
Ellen Dekkers**

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

**Krachtige mensen
Willem Noordman**

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Strategische vertaling Congres 2009

Participatie

Inleiding

Werk is voor veel mensen niet alleen een manier om te kunnen bestaan, maar het geeft het leven ook zin. Als mensen werk hebben dat 'gewoon goed' is, zullen ze zich daarin gaan ontwikkelen. Vakmanschap gaan opbouwen. FNV Bondgenoten wil mensen daarin ook ondersteunen. Dat doen we op verschillende manieren.

Wat willen we de komende vier jaar aanpakken?

De manier waarop bedrijven het werk organiseren is vaker het onderwerp van gesprek tussen de vakbond en de ondernemingsleiding. De inrichting en de strategie van de organisaties waar onze leden werken zijn bepalend voor de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers.

Participatie gaat ook over (weer) mee kunnen doen. En over de sociale zekerheid voor die perioden in het leven dat dat niet lukt of niet meer hoeft.

Welke resultaten hebben we over vier jaar?

We ondersteunen mensen om te achterhalen en te realiseren wat zij nodig hebben om zich te ontwikkelen. Dat doen we vanuit het mensbeeld van krachtige mensen: mensen willen in principe gewoon kwalitatief goed werk afleveren. Dat vraagt om ander vakbondswerk. We zetten een landelijk kadernetwerk op van mensen die in de bedrijven leden ondersteunen in het zichzelf ontwikkelen. FNV Bondgenoten is voor werknemers onafhankelijk, en dat is onze sterkste waarde. Bij ons ben je veilig. We geloven in de peer-to-peer werkwijze, in mensen die het bedrijf van binnenuit kennen en vanuit die kennis anderen kunnen ondersteunen. Niet alleen in de loopbaanontwikkeling, maar ook in de ontwikkeling van je vakmanschap. Dat netwerk maakt natuurlijk wel onderdeel uit van het andere vakbondswerk in het De huidige individuele loopbaanactiviteiten zijn ook zichtbaar in dit nieuwe netwerk, dat ondersteund wordt met digitale middelen.

We hebben al veel instrumenten in huis om mensen in hun ontwikkeling in hun werk te ondersteunen. Alles wat we al in huis hebben zullen we meer samenhangend presenteren, op het moment dat dat voor mensen relevant is. We willen eind 2013 in staat zijn om leden ééns in de 4 of 5 jaar een serviceaanbod te doen dat aansluit op hun individuele situatie, bijvoorbeeld als ze een andere baan vinden. Kaderleden spelen daarin een rol.

De ondernemingsraad heeft traditioneel een sterke positie op het gebied van de inrichting van de onderneming. We willen meer de strategische samenwerking zoeken met de ondernemingsraden op dit gebied. Maar dan ook een oprechte gelijkwaardige relatie. Te vaak hebben we onvoldoende oog hebben voor hun wensen. Of benaderen we hen op een moment dat ze geen invloed meer kunnen hebben. Het ontwikkelen van een gezamenlijke agenda kan als de OR-leden dichtbij staan, onderdeel uitmaken van de kaderstructuur binnen het bedrijf en ondersteuning krijgen van bond en kaderleden. We willen een paar experimenten met nieuwe manieren van achterbanraadpleging.

Ondernemingen moeten een afspiegeling zijn van de maatschappij. Dat is niet alleen goed voor mensen, maar is ook vanuit zakelijk oogpunt interessant: het hebben van een divers personeelsbestand leidt tot hogere productiviteit, lager ziekteverzuim, het ontginnen van nieuwe markten. We willen met werkgevers het gesprek over diversiteit vanuit die gedeelde belangen gaan voeren. En met 10 bedrijven afspreken dat we de afspiegeling in de hele kolom op pijl brengen. Daarnaast maken we instroomafspraken bij bedrijven.

Onze focus moet veel meer liggen op wat mensen wél kunnen. De bond is een enorm netwerk, waar leden en kaderleden maar weinig gebruik van maken. Wat heb je van een ander nodig om ook

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeeloos solidair en sociaal

Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV

Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen

Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009

te kunnen participeren? Probeer coalities aan te gaan om je doel te bereiken.

De deeltijd-WW is een nieuw instrument dat investeren in ontwikkeling van mensen en werken combineert. Het is interessant om dit goed te evalueren. Dat kan suggesties opleveren voor de gewenste inrichting van de sociale zekerheid.

De discussie over een transparant pensioenstelsel wordt in 2009 actueel. Wij zullen die ook gaan voeren. Het effect zal zijn dat het draagvlak onder de pensioenregelingen toegenomen is.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

De leden en potentiële leden weten dat de bond je maatje is als je je wilt ontwikkelen. Daar ben je veilig. De ondernemingsraad is meer een onderdeel van het vakbondswerk geworden. OR-leden vinden dat ze bij de bond horen. In het kaderbestand zien we een grotere diversiteit terug. Vakmanschap wordt meer erkend. Het komt vaker terug in onze uitingen.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeloos solidair en sociaal Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Strategische vertaling Congres 2009

Grenzeloos solidair en sociaal

Inleiding

Steeds meer bedrijven opereren over de landsgrenzen heen om nieuwe markten te kunnen bedienen, beter te kunnen innoveren of efficiënter te kunnen werken. FNV Bondgenoten vindt dat ook bij wereldwijd opererende bedrijven de positie van werknemers goed moet zijn. Zeker ook vanwege de nationale positie van werknemers. Verschil in positie van de werknemers mag geen reden zijn om activiteiten te verplaatsen. We streven solidariteit na over de landsgrenzen heen. Dat is mede in het belang van Nederlandse werknemers. Het thema *Grenzeloos solidair en sociaal* betreft daarmee de internationale dimensie van onze inhoudelijke agenda.

Wat willen we de komende vier jaar aanpakken?

We willen het thema met name invullen langs de bedrijvenlijn. We moeten meer grip krijgen op multinationale ondernemingen. Internationalisering biedt kansen, ook voor werknemers. Die kansen moeten we pakken. De kern van de uitdaging voor de komende vier jaar is dat we meer verbinding maken tussen het nationale vakbondswerk en het internationale vakbondswerk.

Welke resultaten hebben we over vier jaar?

Gewoon goed werk is het speerpunt de komende jaren in het internationaal werk. De thema's die we daarbinnen kiezen bouwen we vanaf de werkvloer op. Ze komen daarbij ook overeen met de speerpunten die door internationale vakbonden worden gekozen. Wij kunnen ook voorstellen doen voor campagnes in internationaal verband. Net zoals we loyaal aan internationale campagnes meewerken, verwachten we dat ook van vakbonden in andere landen. We zoeken naar mogelijkheden om internationaal een kadernetwerk op te bouwen. De thema's worden vanaf de werkvloer opgebouwd en verbinden we internationaal. In sectoranalyses maken

we inzichtelijk welke thema's op internationaal gebied relevant zijn. We kennen verschillende instrumenten voor het internationale werk, zoals de *Company monitor* en het *Gewoon Goed werk Label*. Het opbouwen van krachtige kadernetwerken om de issues te achterhalen (organising) en daar gericht actie op te voeren staat aan de basis van alle instrumenten die we inzetten.

Binnen Europa is onze focus gericht op twee thema's, namelijk ons pensioensysteem en het sociale lek.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

Als we ons werk beter afstemmen op de internationale vakbondsagenda dan hebben die inspanningen meer effect. We zullen zien dat de vakbondsnetwerken versterkt zijn. In eerste plaats tussen vakbonden in landen waar de gekozen multinationals opereren, maar ook met vakbonden waar we kennis en ervaring kunnen delen, bijvoorbeeld op het gebied van organising. De organisatiegraad bij de gekozen multinationals is vergroot. Meer mensen verbinden zich aan ons, ons ledenaantal is toegenomen. we inzichtelijk welke thema's op internationaal gebied relevant zijn.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeloos solidair en sociaal

Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV

Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen

Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009

Strategische vertaling Congres 2009

Mijn FNV

Inleiding

We zijn een vereniging die emancipatie van mensen tot doel heeft. Krachtige mensen ontwikkelen, die weten wat ze willen. De komende jaren willen we stappen zetten op weg naar een meer transparante en toegankelijke vereniging. Een levendige vereniging waarin kaderleden, goed ondersteund door de werkorganisatie, een belangrijke rol spelen. We willen een bond zijn waarin mensen met verschillende achtergronden zich gerespecteerd voelen en een bijdrage kunnen leveren.

Wat willen we de komende jaren bereiken?

Krachtige mensen die samenwerken in de vereniging kiezen samen de vorm die ze daarvoor het beste kunnen gebruiken. In 2010 heeft een extra congres besluiten genomen over een nieuwe structuur van de vereniging, die het krachtige leden mogelijk maakt om een bijdrage te leveren aan hun vereniging. Om mee te kunnen beslissen over maatschappelijk relevante onderwerpen als ze dat willen. Het congres heeft ook besloten dat de leden van de bondsraad en de bedrijfsgroepraden enkele malen per jaar uitleg moeten geven aan hun achterban over hun handelen. Als hiervoor in de nieuwe structuur geen voorziening wordt getroffen, zullen we dat moeten inrichten.

Vakbondswerk kan niet zonder kaderwerk. Krachtige kaderleden dragen de bond uit in de omgeving waar ze vakbondswerk doen. Wij willen dat het kaderwerk goed wordt gedaan. Dat houdt in dat het wordt gedaan door voor hun taak opgeleide mensen, die ondersteund worden, waar over en weer verwachtingen helder zijn gemaakt, die het 'clubgevoel' van de bond dragen. Wat ze zelf kunnen of leren, vullen we aan met die kennis en vaardigheden die ze nog nodig hebben voor hun vakbondsactiviteit.

Bestuurders ontwikkelen vakmanschap op het gebied van kaderwerk. Alle bestuurders doorlopen dit traject in vier

jaar. Ze zijn daarmee in staat samenhangend te formuleren wat de bond wil bij een bedrijf, en wat daarvoor nodig is aan kwalitatief en kwantitatief kader.

Wervingsteams, als speciale kaderactiviteit, krijgen een duidelijke taakomschrijving en een aanspreekpunt in de organisatie. Ze functioneren ingebed in een sector met heldere doelstellingen.

De komende jaren moet diversiteit stevig verankerd worden in de activiteiten van de bond. We willen geen éénmalige activiteiten, maar gericht op geselecteerde bedrijven of sectoren inzet plegen om meer diverse leden te werven en door te laten stromen naar kaderwerk. We zullen in 2009 onze cijfers afzetten tegen die van de beroepsbevolking van onze sectoren. Op basis daarvan kunnen we concrete streefcijfers formuleren. We denken nu aan een percentage van 20% jongeren en 30% vrouwen. De mate waarin we migranten organiseren moet uit een steekproef blijken. We blijven deze groep wel registreren.

Binnen de FNV staat samenwerking centraal de komende vier jaar. We willen samenwerken binnen bedrijven en sectoren waar meerdere FNV bonden betrokken zijn. De samenwerkingsprojecten krijgen van ons alle steun. FNV Bouwplaats nemen we mee in de sectoranalyses. Mogelijkheden voor intensieve samenwerking binnen de FNV, die de komende jaren langskomen, benaderen wij positief. Daarnaast willen we een aantal drempels wegnemen voor leden, bijvoorbeeld door met de grootste vakbonden binnen de FNV zaken te harmoniseren.

FNV Bondgenoten is toenemend een werkorganisatie geworden die op grote afstand staat van de vereniging. We zullen onderzoeken op welke wijze we die herkenbaarheid kunnen vergroten en de afstand tussen vereniging en werkorganisatie kunnen verkleinen, waarbij we verbinding zullen leggen met

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeeloos solidair en sociaal

Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV

Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen

Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009

FNV
BONDGENOTEN

> Werkt in je voordeel

het onderwerp dat hierboven genoemd werd, de samenwerking binnen de FNV.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

Deze resultaten moeten zichtbaar effect hebben op de ledentevredenheid en het imago.

Het kadertevredenheidsonderzoek levert een hogere waardering op, en hetzelfde zien we bij het ledenonderzoek naar de bekendheid van kaderleden.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

**Gewoon Goed Werk
Anja Jongbloed**

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

**Participatie
Anja Jongbloed**

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

**Grenzeloos solidair en sociaal
Henk van der Kolk**

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

**Mijn FNV
Ellen Dekkers**

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

**Krachtige mensen
Willem Noordman**

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Strategische vertaling Congres 2009

Krachtige Mensen

Inleiding

Krachtige mensen zijn de kern van de vakbond. Krachtige mensen zijn mensen die in staat zijn om hun eigen problemen en wensen inzichtelijk te maken en op te lossen. Samen met andere mensen kunnen zij veranderingen teweeg brengen. FNV Bondgenoten staat hen daarin bij. Het congres in januari 2009 heeft geen concrete besluiten genomen over dit thema, maar wel vastgesteld dat FNV Bondgenoten de bond wordt van krachtige mensen.

Wat willen we de komende vier jaar aanpakken?

Wij willen bij ons vakbondswerk meer en beter een beroep doen op mensen voor wie we het doen. Doordat leden zelf de regie houden, zijn ze veel krachtiger dan wanneer wij hun probleem zouden overnemen. We sturen mensen niet met een kluitje in het riet, maar ondersteunen ze daadwerkelijk zodat ze beter in staat zijn in de toekomst hun problemen op te lossen.

Welke resultaten hebben we over vier jaar?

Organising is een bijzondere manier van het verwezenlijken van krachtige mensen, die hun vermogen gebruiken om iets tot stand te brengen dat ze voor onmogelijk hielden. We zetten organising in bij die situaties waar men moeilijk haalbare doelen wil realiseren en we de bond substantieel willen versterken. Er zullen in 2010 minimaal twee organising projecten gaan lopen. Die projecten 'rollen' na een investeringsfase door naar een volgende sector of regio. We kiezen projecten op basis van een aantal criteria. De belangrijkste is dat we op toonaangevende plekken, zichtbaar voor de buitenwereld, de vakbondsmacht aanzienlijk kunnen versterken. Met de organising projecten en empowerment van leden ontwikkelen mensen zich tot krachtige mensen. We realiseren een aanzienlijke groep mensen die zich empoweren. Deze krachtige mensen maken we zichtbaar binnen en buiten de bond.

Jaarlijks maken we mensen en middelen vrij om organisingprojecten te kunnen draaien. Na het eerste jaar zullen dus meer projecten tegelijk kunnen lopen. Het zal eenvoudig zijn om de bemensing van die projecten te realiseren. Medewerkers van de bond zijn enthousiast zijn om te werken volgens de succesvol gebleken methode. En willen graag meewerken aan de ontwikkeling van mensen.

Daarnaast wordt in 2010 in twee cao-gebieden volgens organising-achtige methode gewerkt. We werken daarmee langs twee sporen: pure organising met inzet van extra middelen, en het toepassen van de methodiek bij onze reguliere trajecten. In 2013 zal in elke coördinatie-cao volgens deze methodiek zijn gewerkt. Dat resulteert in een vakbondsstructuur en een hogere organisatiegraad. In 2012 is ons ledental de half miljoen gepasseerd. In de bijlage lichten we deze ambitie toe.

Er worden geen onderhandelingsresultaten bereikt die niet met mensen samen tot stand zijn gekomen. Bij de kleinere ondernemingscao's maken we zichtbaar dat we namens een aanzienlijke groep betrokken mensen onderhandelen, en die groep moet groeien. Blijft dat uit, dan kan de consequentie zijn dat we geen partij meer kunnen zijn in dat bedrijf of die sector.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

Het effect van ons beleid op de langere termijn is dat mensen zich emanciperen en ontwikkelen tot krachtige mensen. Een ander effect is dat meer mensen lid worden van onze bond. De organisatiegraad gaat omhoog omdat de nadruk bij ons werk ligt op de betrokkenheid van mensen. En die betrokkenheid tonen mensen steeds vaker door een lidmaatschap. De mensen zijn bovendien meer geïnteresseerd in de bond en in hun arbeidsvoorwaarden.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeeloos solidair en sociaal

Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV

Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen

Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009

FNV
BONDGENOTEN

> Werkt in je voordeel

Ook bij groepen die we nu nog niet goed organiseren (jongeren, vrouwen, migranten, hoger opgeleiden) zijn we in beeld als dé organisatie die zich sterk maakt voor hun belangen.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

**Gewoon Goed Werk
Anja Jongbloed**

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

**Participatie
Anja Jongbloed**

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

**Grenzeloos solidair en sociaal
Henk van der Kolk**

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

**Mijn FNV
Ellen Dekkers**

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

**Krachtige mensen
Willem Noordman**

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009

Strategische vertaling Congres 2009

Gewoon Goed Werk

Inleiding

In Nederland werken veel mensen onder onzekere, laagbetaalde en slechte omstandigheden. FNV Bondgenoten vindt dat iedereen recht heeft op gewoon goed werk. Gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk, gezond werk en een fatsoenlijk pensioen. Ongeacht of je nu een vast contract hebt of niet, of je Nederlander bent of niet, of je baan is ge-outsourced of niet. Dat vraagt om een stevig solidair fundament, ook in Europa en zelfs wereldwijd.

In het arbeidsvoorwaardenbeleid wordt Gewoon Goed Werk inhoudelijk vertaald. We kiezen daarbinnen jaarlijks een paar coördinatiepunten, de prioriteiten voor dat jaar. De bondsraad stelt die jaarlijks in november voor het jaar daarop vast.

Wat willen we de komende vier jaar aanpakken?

Iedereen heeft recht op gewoon goed werk. Momenteel werkt in Nederland 1,5 miljoen mensen onder slechte omstandigheden, slecht betaald met een onzekere toekomst. Vaak werken ze als uitzendkracht of een andere flexibel contract, maar soms ook met een vast contract, dat te klein is om van te bestaan. Het gaat ook over mensen die werken op basis van een opdracht, over payrollers en over zzp-ers. Deze mensen zijn vaak geen lid van FNV Bondgenoten. Collectieve regelingen waar wij bij betrokken zijn, bieden voor deze groep nog te weinig soelaas omdat zij nog onvoldoende gehoord worden. Cao's die wij afsluiten kennen vaak uitsluitingsmechanismen voor bepaalde groepen werkenden, die vooral toegejuicht worden door de werkgever en soms door de vaste kern van de leden in dat bedrijf. Daardoor is de groep met slecht werk nog geen lid van ons.

Welke resultaten hebben we over vier jaar?

Ongeacht je contractsvorm heb je recht op de arbeidsvoorwaarden van het bedrijf waarvoor je werkt. En heb je recht op respect. De schoonmakers worden gerespecteerd voor hun werk omdat ze

zich weerbaar hebben gemaakt en hierdoor respect hebben afgedwongen. De bond heeft ze zó ondersteund dat ze weerbaar zijn geworden. Samen met mensen de kracht vinden om hun situatie te verbeteren.

In 2010 zijn sectoranalyses klaar die inzicht geven in de belangrijkste werkclusters. De sectoranalyse geeft antwoord op de vraag waar we strategisch een rol van betekenis kunnen betekenen om gewoon goed werk te realiseren, met welke issues, in welke geografische gebieden. Die analyses lopen niet persé langs de grenzen van de cao-gebieden.

De dekkingsgraad (het percentage werkenden dat valt onder een cao) is toegenomen met 10 tot 15%.

Als we betrokken zijn bij totstandkoming van afspraken over arbeidsvoorwaarden, pensioenen en arbeidsomstandigheden, gelden die voor iedereen die dat betreffende werk doet. Daarbij betrekken we de belangen van mensen die nog ondervertegenwoordigd zijn binnen onze achterban. We luisteren dus niet alleen naar onze leden, maar ook naar de potentiële leden. De bond is een plek waar beide groepen met elkaar rekening houden.

Medewerkers hebben de taak om mensen op te roepen tot solidariteit met de groepen die helemaal geen werk of geen fatsoenlijk werk hebben. We besteden meer aandacht aan het regelen van de basisrechten, zoals het recht van de bond op toegang tot de werkplek voor de vakbond. Die vakbondsrechten staan hoog op onze agenda. Eind 2013 is dit in 250 cao's geregeld.

De discussie over een transparant pensioenstelsel wordt in 2009 actueel. We zullen die ook gaan voeren. Het effect zal zijn dat het draagvlak onder de pensioenregelingen toegenomen is.

Informeel leiders zijn krachtige kaderleden die een voorbeeld-functie

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeeloos solidair en sociaal Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009

hebben. We maken ze meer zichtbaar en vergroten de successen uit.

Het 'Gewoon Goed Werk -label' wordt ontwikkeld in 2010. Daarbij wordt ook bepaald datgene wat we ermee willen bereiken en op welke manier vakbondswerk met het label kan worden gerealiseerd.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

Mensen met en zonder gewoon goed werk worden met elkaar verbonden. Daardoor groeit de aantrekkingskracht van de bond en stijgt de organisatiegraad. We zijn zichtbaar en herkenbaar op het onderwerp Gewoon Goed Werk.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeloos solidair en sociaal Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!

> **Congres 2009**

Strategische vertaling Congres 2009

Participatie

Inleiding

Werk is voor veel mensen niet alleen een manier om een inkomen te verwerven. Krachtige mensen zijn gericht op groei in hun vak. Krachtige mensen weten wat ze nodig hebben om zich in hun werk te ontwikkelen.

Wat willen we de komende vier jaar aanpakken?

We vinden dat iedereen moet kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. En dat mensen zich in hun werk kunnen ontwikkelen. Ieder doet dat op de manier die bij hem of haar past, en in een intensiteit die op sommige momenten verschilt met die in andere perioden. FNV Bondgenoten wil het mensen mogelijk maken om aan hun eigen weerbaarheid te werken. De manier waarop bedrijven het werk organiseren beïnvloedt de mogelijkheden die mensen hebben om zich te ontwikkelen. De inrichting en strategie van de organisatie is vaker onderwerp van gesprek tussen de vakbond en de ondernemingsleiding. Ook andersom geldt dat krachtige mensen invloed hebben op de arbeidsorganisatie.

Participatie gaat ook over (weer) mee kunnen doen. En over de sociale zekerheid voor die perioden in het leven dat dat niet lukt of niet meer hoeft.

Welke resultaten hebben we over vier jaar?

We ondersteunen mensen om te achterhalen en te realiseren wat zij nodig hebben om zich te ontwikkelen. Dat doen we vanuit het idee dat mensen kwalitatief goed werk willen afleveren. Dat vraagt om een andere werkwijze. We willen werknemers ondersteunen die ruimte willen creëren in hun organisatie zodat ze hun werk beter kunnen doen, en ook hun potentieel beter tot zijn recht komt. In 2010 voeren we 10 experimenten uit op de werkvloer, met het uitgangspunt dat we kaderleden erbij betrekken, om te onderzoeken hoe de bond hen hierin kan ondersteunen.

Loopbaanadvies willen wij versterkt in de bedrijven inzetten. Ten opzichte van andere aanbieders onderscheiden wij ons door onze onafhankelijke positie. Ons belang is jouw belang, en dat is onze sterkste waarde. Bij ons ben je veilig. Op basis daarvan kunnen wij de loopbaanontwikkeling en de ontwikkeling van het vakmanschap van werknemers ondersteunen. Momenteel vinden al experimenten plaats in de bedrijven. Bijvoorbeeld het stimuleren van scholing en het aanbieden van loopbaanadvies. We zullen ook nieuwe experimenten starten, zodat we op basis van alle opgedane ervaring eind 2010 conclusies kunnen trekken over de wijze waarop we hiermee verder zullen gaan.

We hebben al veel instrumenten in huis om mensen in de ontwikkeling in hun werk te ondersteunen. Alles wat we al in huis hebben zullen we meer samenhangend presenteren, op het moment dat dat voor mensen relevant is.

Willen wij als bond meer profiel krijgen op de ontwikkeling van mensen in hun werk, dan komen we automatisch terecht bij de ondernemingsraad. Die heeft immers een positie op het gebied van de inrichting van de onderneming. We willen meer de strategische samenwerking zoeken met de ondernemingsraden op dit gebied, op een oprechte gelijkwaardige manier. Te vaak maken we een CAO-afpraak waarbij de OR een taak krijgt toebedeeld, en gooien we die vervolgens over de schutting. We zullen de verbinding met OR-en zoeken. Het ontwikkelen van een gezamenlijke agenda kan als de OR-leden dichtbij staan, onderdeel uitmaken van de kaderstructuur binnen het bedrijf en ondersteuning krijgen van bond en kaderleden.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

De leden en potentiële leden weten dat de bond je maatje is als je wilt ontwikkelen. Daar ben je veilig. De bond is meer zichtbaar geworden op dit

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeeloos solidair en sociaal Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009

onderwerp. De ondernemingsraad is meer een onderdeel van het vakbondswerk geworden. OR-leden vinden dat ze bij de bond horen. In het kaderbestand zien we een grotere diversiteit terug. Vakmanschap wordt meer erkend. Het komt vaker terug in onze uitingen.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

**Gewoon Goed Werk
Anja Jongbloed**

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

**Participatie
Anja Jongbloed**

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

**Grenzeloos solidair en sociaal
Henk van der Kolk**

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

**Mijn FNV
Ellen Dekkers**

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

**Krachtige mensen
Willem Noordman**

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!

> Congres 2009

Strategische vertaling Congres 2009

Grenzeloos solidair en sociaal

Inleiding

We hebben steeds meer te maken met bedrijven die internationaal opereren, werknemers die buiten hun landsgrenzen werken en internationale ontwikkelingen die onze (nationale) vakbondsagenda bepalen. FNV Bondgenoten vindt dat ook bij wereldwijd opererende bedrijven de positie van werknemers goed moet zijn. We streven solidariteit na over de landsgrenzen heen en zetten ons in voor een sterke vakbondspositie wereldwijd. Dat is niet alleen in het belang van werknemers elders, maar ook in het belang van de Nederlandse werknemers.

Wat willen we de komende vier jaar aanpakken?

We willen het internationale en nationale vakbondswerk met elkaar verbinden. Gewoon Goed Werk, oftewel Decent Work is daarin het speerpunt. Dit gaan we doen in sectoren en bedrijven waar kansen liggen om de positie van werknemers te verbeteren en de vakbondsmacht te vergroten. Dat doen we samen met mensen, op thema's die mensen in de hele keten raken en herkennen. Ook willen we meer leidend zijn in het bepalen van de internationale agenda en vooral daar de samenwerking aangaan waar we onze doelen kunnen realiseren. Dat kan leiden tot een herschikking van mensen en middelen binnen sectoren in relatie tot het internationale vakbondswerk in de Europese en Mondiale vakorganisaties. Naast het direct verbeteren van de positie van werknemers wereldwijd door het maken van collectieve afspraken of samenwerking met andere vakbonden ondersteunen we projecten op plekken waar het vakbondswerk ernstig wordt bedreigd.

Welke resultaten hebben we over vier jaar?

Sectoranalyses geven inzicht in de sectoren en bedrijven waar het gewenst is dat we vakbondswerk internationaal aanpakken. En welke thema's binnen gewoon goed werk op internationaal

gebied relevant zijn. In tenminste twee nieuwe bedrijven naast de bedrijven waar wij nu Company Monitor inzetten en in vier sectoren zijn we er eind 2013 in geslaagd om op internationaal vlak onderwerpen te agenderen en de positie van werknemers op de werkvloer en van de vakbeweging te versterken. Internationaal werk maakt hier onderdeel uit van het reguliere vakbondswerk. We zoeken naar mogelijkheden om, waar gewenst met behulp van de organisering methode, internationaal een kadernetwerk op te bouwen van krachtige kaderleden om samen met hen de issues op de werkvloer te achterhalen en daar gericht actie op te voeren. We kennen verschillende instrumenten voor het internationale werk, zoals de *Company monitor*, het *Gewoon Goed werk Label* en *International Framework Agreements (IFA's)*.

Binnen Europa is onze focus gericht op twee thema's, namelijk het beïnvloeden van Europese regelgeving om ons pensioensysteem in stand te houden en te propageren en het dichtn van het sociale lek.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

Als we ons werk beter afstemmen op de internationale vakbondsagenda en een grotere rol spelen in het bepalen van die agenda dan hebben onze inspanningen meer effect. We zullen zien dat de vakbondsnetwerken versterkt zijn. In de eerste plaats tussen vakbonden in landen waar de bedrijven waar wij actief zijn opereren, maar ook met vakbonden waar we kennis en ervaring kunnen delen, bijvoorbeeld op het gebied van organisering. De organisatiegraad in de sectoren en bedrijven waar we internationaal actief zijn is vergroot. Meer mensen verbinden zich aan ons, ons ledenaantal is toegenomen. We zijn op internationaal gebied zichtbaar en herkenbaar op de het onderwerp gewoon goed werk.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeloos solidair en sociaal Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Strategische vertaling Congres 2009

Mijn FNV

Inleiding

Mijn FNV is een vereniging die emancipatie van mensen tot doel heeft. We hebben een brede inspirerende visie op werk en inkomen en ontwikkelen krachtige mensen, die zich verenigen en samenwerken om nog krachtiger te kunnen zijn. Bij Mijn FNV kan iedereen meedoen, wie je ook bent en wat je ook doet. Iedereen telt mee. We willen een sterke bond zijn die mensen verbindt, want hoewel we onderling verschillen, we hebben ook veel met elkaar gemeen. De komende jaren willen we de bond dichter bij de leden brengen. Een open en levendige vereniging waarin kaderleden, goed ondersteund door de werkorganisatie, een belangrijke rol spelen. We willen een bond zijn waarin mensen met verschillende achtergronden zich gerespecteerd voelen en een bijdrage kunnen leveren.

Wat willen we de komende jaren bereiken?

Krachtige mensen die samenwerken in de vereniging en samen een sterke bond vormen. Een democratische vereniging houdt in dat je het samen met mensen doet, dat helder voor leden is wat we doen en waarom. Daar hoort een verenigingsstructuur bij die dat weerspiegelt. De huidige structuur beantwoordt niet overal aan die doelen. In 2011 heeft een extra congres besluiten genomen over een nieuwe structuur van de vereniging, die het krachtige leden mogelijk maakt om een bijdrage te leveren aan hun vereniging. Om mee te kunnen doen en mee te kunnen beslissen over maatschappelijk relevante onderwerpen als ze dat willen.

Mijn FNV is een krachtige bond waar de vereniging wordt ondersteund door een excellent professioneel apparaat. De leden en kaderleden staan centraal bij het vakbondswerk. Krachtige kaderleden dragen de bond uit in de omgeving waar ze vakbondswerk doen. Wij willen dat het kaderwerk goed wordt gedaan. Dat houdt in dat het wordt gedaan door voor hun taak opgeleide mensen, die ondersteund

worden, waar over en weer verwachtingen helder zijn gemaakt, die het 'clubgevoel' van de bond dragen. Wat ze zelf kunnen of leren, vullen we aan met die kennis en vaardigheden die ze nog nodig hebben voor hun vakbondsactiviteit.

Het faciliteren van de samenwerking van krachtige mensen vereist een andere aanpak dan we gewend zijn. Voor bestuurders betekent dit bijvoorbeeld het ontwikkelen van vakmanschap op het gebied van kaderwerk. Alle bestuurders doorlopen dit traject in vier jaar. Ze zijn daarmee in staat samenhangend te formuleren wat de bond wil bij een bedrijf, en wat daarvoor nodig is aan kwalitatief en kwantitatief kader.

Iedereen kan meedoen bij Mijn FNV. Om een krachtige bond te zijn is het belangrijk dat veel leden aangesloten zijn. Voor het realiseren van onze doelen is het noodzakelijk dat we ook meer diversiteit aan leden aan ons weten te binden. We willen representatief zijn voor de maatschappij, dat jong en oud, man en vrouw, met verschillende achtergronden en geaardheid, opvattingen en werkwijzen bij ons een plek vinden. De komende jaren wordt diversiteit daarom stevig verankerd in de activiteiten van de bond. We zullen in 2009 onze cijfers afzetten tegen die van de beroepsbevolking van onze sectoren. Op basis daarvan kunnen we concrete streefcijfers voor de groepen jongeren en vrouwen formuleren. We denken nu aan een percentage van 20% jongeren en 30% vrouwen. De mate waarin we migranten organiseren moet uit een steekproef blijken. We blijven deze groep wel registreren.

We willen in dit kader geen éénmalige activiteiten, maar gericht op geselecteerde bedrijven of sectoren inzet plegen om meer diverse leden te werven en door te laten stromen naar kaderwerk.

Een sterke bond houdt niet op bij de grenzen van FNV Bondgenoten. We willen het merk FNV versterken en tegelijkertijd de herkenbaarheid van de

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeeloos solidair en sociaal

Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV

Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen

Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009

sectoren vergroten. Als mensen zich willen organiseren via de locatie waar ze werken, willen we dat mogelijk maken. Dat kan over de grenzen van FNV-bonden en sectoren heen leiden tot samenwerking. FNV Bouwplaats is daarvan een voorbeeld.

Ook binnen de FNV staat samenwerking daarom centraal de komende vier jaar. We willen samenwerken binnen bedrijven en sectoren waar meerdere FNV bonden betrokken zijn. Daar zullen we het initiatief nemen tot een aantal samenwerkingsprojecten. FNV Bouwplaats nemen we mee in de sectoranalyses. Mogelijkheden voor intensieve samenwerking binnen de FNV, die de komende jaren langskomen, benaderen wij positief. Daarnaast willen we een aantal drempels wegnemen voor leden, bijvoorbeeld door met de grootste vakbonden binnen de FNV zaken te harmoniseren.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

Deze resultaten moeten aantoonbaar effect hebben op de ledentevredenheid, de zichtbaarheid en het imago van FNV Bondgenoten.

Het kadertevredenheidsonderzoek levert een hogere waardering op, en hetzelfde zien we bij het ledenonderzoek naar de bekendheid van kaderleden.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeloos solidair en sociaal Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Strategische vertaling Congres 2009

Krachtige Mensen

Inleiding

Krachtige mensen zijn de kern van de vakbond. Krachtige mensen zijn mensen die in staat zijn om hun eigen problemen en wensen inzichtelijk te maken en op te lossen. Samen met andere mensen kunnen zij veranderingen teweeg brengen. FNV Bondgenoten staat hen daarin bij. Het congres in januari 2009 heeft geen concrete besluiten genomen over dit thema, maar wel vastgesteld dat FNV Bondgenoten de bond wordt van krachtige mensen. Dit is de rode draad door het hele beleidsprogramma 2009-2013.

Wat willen we de komende vier jaar aanpakken?

Wij betrekken bij ons vakbondswerk vaker de mensen voor wie we het doen. Wanneer leden zelf de regie nemen, zijn ze veel krachtiger dan wanneer wij hun probleem overnemen. We sturen mensen niet met een kluitje in het riet, maar ondersteunen ze daadwerkelijk en maken ze sterker. Zowel op het gebied van collectieve zaken als individuele vragen. Zodat ze in de toekomst beter in staat zijn samen hun problemen op te lossen en hun wensen te realiseren. We willen een krachtige, aansprekende bond zijn waarin mensen zich herkennen en waarvan ze lid worden. Daardoor stijgt ons ledental en onze organisatiegraad.

Welke resultaten hebben we over vier jaar?

Bij al ons vakbondswerk gaan we de mensen zelf beter betrekken. Of het nu gaat om individuele zaken, cao-onderhandelingen, doelstellingen op de inhoudelijke thema's gewoon goed werk en participatie, of internationaal werk. Overall willen we de kracht van mensen versterken en inzetten om, samen met hen, onze doelen te bereiken.

Organising is een bijzondere manier om de kracht van mensen te ontwikkelen en hen deze te laten gebruiken om iets tot stand te brengen dat ze voor onmogelijk hielden. Daarom is organising veel meer dan gewone ledenwerving. Het is een

nieuwe manier van werken die veel inspanning vereist van alle betrokkenen: bestuurder(s), organisers, kaderleden en leden. We zetten organising in bij die situaties waar men moeilijk haalbare doelen wil realiseren en we de bond substantieel en blijvend willen versterken. Medewerkers en (kader)leden die een rol spelen in organising projecten worden optimaal ondersteund om een blijvend effect van organising te garanderen.

Er gaan in 2010 minimaal twee organising projecten lopen. In 2011 zijn dat er drie en in 2012 vier tegelijkertijd. Door de organising projecten en empowerment van leden ontwikkelen mensen zich tot krachtige mensen. Deze krachtige mensen zullen ook na een organising project zichtbaar blijven binnen de bond en op de werkvloer, en het vakbondswerk blijven dragen.

In 2010 gaan we in twee cao-gebieden volgens een 'organising-achtige' methode werken. Dat betekent de kracht van mensen ontwikkelen en inzetten om de cao doelen te bereiken. Maar wat minder intensief omdat de doelen dichterbij liggen. Als dit succesvol is willen we in 2013 in elke coördinatie-cao volgens deze methodiek werken. Dat resulteert in een sterke vakbondsstructuur en een hogere organisatiegraad in deze sectoren en bedrijven.

Ook in overige cao-trajecten en bij collectieve activiteiten wordt onze werkwijze in deze richting aangepast. Er worden in 2013 geen onderhandelingsresultaten meer bereikt die niet samen met mensen tot stand zijn gekomen. Bij de kleinere (ondernemings)cao's maken we zichtbaar dat we namens een aanzienlijke en groeiende groep betrokken mensen onderhandelen. Blijft dat uit, dan kan de consequentie zijn dat we geen partij meer kunnen zijn in dat bedrijf of die sector.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeloos solidair en sociaal

Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV

Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen

Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009

Niet alleen op collectief gebied ondersteunen wij mensen om zelf de regie te nemen. Ook bij individuele vragen van leden stellen wij ons steeds meer op als een krachtige, ondersteunende partner en minder als hulpverlener

Deze benadering dichtbij en samen met mensen leidt op veel plekken tot een hogere organisatiegraad en voor de hele bond tot meer leden. In 2012 is ons ledental de half miljoen gepasseerd. In de bijlage lichten we deze ambitie toe.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

Het effect van ons beleid op de langere termijn is dat mensen zich emanciperen en ontwikkelen tot krachtige mensen. We zijn voor de buitenwereld zichtbaar de bond die mensen krachtig neerzet. De nadruk van ons werk ligt steeds meer op de betrokkenheid van mensen. En die betrokkenheid tonen mensen steeds vaker ook door een lidmaatschap. Ons ledental en de organisatiegraad stijgt. De mensen zijn bovendien meer geïnteresseerd in de bond en in hun belangen als werknemer.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeloos solidair en sociaal Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Strategische vertaling Congres 2009

Ledengroei

Inleiding

Wij willen een krachtige bond zijn die in staat is om haar inhoudelijke doelen te realiseren. Een grote, zichtbare vakbondsmacht zijn. Meer leden betekent meer slagkracht. Daarom willen we de komende 4 jaar met ruim 30.000 leden groeien en in 2012 de grens van 500.000 leden bereiken. Ledenontwikkeling blijft daarom een belangrijk onderwerp én uitgangspunt in het vakbondswerk. Om onze doelstellingen kracht bij te zetten is het programma BG aan SLAG in het leven geroepen. SLAG coördineert en initieert activiteiten rondom ledenontwikkeling en –behoud. De doelstellingen echter zijn van ons allemaal, en alleen samen kunnen we de voorgenomen ledengroei realiseren.

Wat willen we de komende vier jaar aanpakken?

De afgelopen jaren hebben we de trend van een afnemend ledenaantal stopgezet en werken we serieus aan ledengroei. Dit is hard nodig. Niet alleen omdat meer leden meer slagkracht betekent, maar ook omdat ledengroei noodzakelijk is om de organisatie financieel gezond te houden. Met een vergrijzend ledenbestand wordt de opbrengst uit contributies immers minder. Het ledenaantal moet omhoog om dit te compenseren! Daarnaast willen we de organisatiegraad in bepaalde, strategische sectoren verhogen. De keuze voor die sectoren wordt in 2010 gemaakt op basis van een sectoranalyse. Ook de diversiteit van het ledenbestand moet vergroot worden om meer groepen aan te spreken en een betere afspiegeling van de samenleving te zijn. Denk aan meer jongeren, vrouwen, migranten en hoger opgeleiden. En onze kaderleden worden actiever, met name op het gebied van ledenwerving. Onze leden zijn er trots op lid te zijn van FNV Bondgenoten.

Welke resultaten hebben we over vier jaar?

De ledenontwikkeling over de komende jaren ziet er als volgt uit:

	2009	2010	2011	2012	2013
Ledengroei	+5.000	+9.000	+9.000	+9.000	+10.000
Eindstand	478.000	487.000	496.000	505.000	515.000
Kwalitatieve doelstellingen	- Projecten uitgevoerd - Beeld van wat werkt / wat werkt niet - Imago verbeterd	- Org. graad omhoog in strategische sectoren - Imago verbeterd	-Betere afspiegeling maatschappij -Imago verbeterd	-Verankering projecten in lijn -Eigendoms-overdracht aan lijnorganisatie	

Concreet betekent dit dat we over vier jaar ruim boven de 500.000 leden zitten en blijven groeien. Ons ledenbestand is meer divers waardoor we een betere afspiegeling zijn van de maatschappij. Leden voelen zich betrokken bij FNV Bondgenoten en kaderleden worden structureel ingezet bij ledenwerving. In een aantal sectoren is de organisatiegraad significant verhoogd. Ledenwerving en -behoud staan centraal in het collectieve proces en is verbonden aan reguliere activiteiten. Het imago van FNV Bondgenoten is verbeterd en we innoveren onze wervingsactiviteiten constant.

Welke effecten willen we op termijn zien van ons beleid?

FNV Bondgenoten is een krachtige partner, een club waarmee rekening wordt gehouden als het gaat om sociaal-economische onderwerpen. We zien een structurele stijging in het ledenaantal en de organisatiegraad en een steeds diverser ledenbestand.

De congres thema's in relatie tot het Algemeen Beleidskader

Gewoon Goed Werk

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 1, 2, 3 en 4

Participatie

Anja Jongbloed

Beleidsbesluiten 5, 6, 7 en 8

Grenzeeloos solidair en sociaal

Henk van der Kolk

Beleidsbesluiten 9, 10, 11, 12 en 12a

Mijn FNV

Ellen Dekkers

Beleidsbesluiten 13, 13a t/m d, 14, 15, 16, 16a t/m c, en 17

Krachtige mensen

Willem Noordman

Organising en de rode draad door alle activiteiten



Laat je zien!
> Congres 2009