

De ontwikkeling van de nieuwe vakbeweging



Kwartiermakers Vakbeweging

INHOUD

0 SAMENVATTING.....	3
1 INLEIDING EN DOEL.....	8
1.1 Aanleiding en achtergrond	8
1.2 Probleemstelling	8
1.3 Doelstelling	9
1.4 Werkwijze & verantwoording	10
1.5 Leeswijzer	12
1.6 Definities.....	13
2 STRATEGISCH KADER	14
2.1 Missie en grondslag.....	14
2.1.1 Inleiding.....	14
2.1.2 Bestaansrecht.....	14
2.1.3 Normen, waarden, overtuigingen.....	15
2.1.4 Werkterrein.....	17
2.1.5 Betekenis voor belanghebbenden.....	20
2.1.6 Intenties en ambities	21
2.1.7 Mission statement	22
2.2 Visie	23
2.2.1 Inleiding.....	23
2.2.2 Omgevingsbeeld.....	24
2.2.3 Gedroomde positie.....	26
2.2.4 Succesformule.....	26
2.3 Samenvatting externe en interne analyse	27
2.3.1 Externe analyse	27
2.3.2 Interne analyse	28
2.4 Doelen en beoogde resultaten	28
3 EEN NIEUWE NAAM.....	31
3.1 Inleiding.....	31
3.2 Merkstrategie	31
3.2.1 Een nieuwe naam: ja of nee?.....	31
3.2.2 Merkenbeleid.....	32
3.2.3 Kernwaarden en merkwaarden.....	32
3.3 Nieuwe naam.....	32

4 BESTURINGSMODEL..... 33

4.1 Inleiding.....	33
4.2 Hoofdstructuur.....	33
4.2.1 Uitgangspunten	33
4.2.2 Zelfstandige eenheden en zeggenschap.....	33
4.2.3 Invulling hoofdstructuur: grafisch weergegeven.....	37
4.2.4 Besturing op hoofdlijnen	41
4.2.5 Overige specifieke onderwerpen	44
4.2.6 Organisatie van de dienstverlening.....	45
4.2.7 Werkorganisatie.....	46
4.3 Lidmaatschap	49
4.4 Ledendemocratie.....	50
4.5 Cultuur & leiderschap.....	51
4.5.1 Belang.....	51
4.5.2 Contouren	51
4.6 Beleids- en begrotingscyclus.....	52
4.7 Financieel model.....	52
4.7.1 Uitgangspunten & overwegingen.....	52
4.7.2 Kostenstructuur	52
4.7.3 Opbrengstenstructuur.....	53
4.7.4 Vermogenstructuur.....	54
4.7.5 Pro forma overzichten.....	54
4.7.6 Attentiepunten voor vervolg.....	54
4.8 Toetredingscriteria	55

5 MIGRATIETRAJECT 56

5.1 Inleiding.....	56
5.2 Uitgangspunten en fasering	56
5.3 Organisatie bij oprichting op 23 juni 2012.....	58
5.4 Eerste invulling bestuurlijke organen.....	60
5.5 Door bonden te nemen stappen.....	62
5.6 Inrichting verantwoord traject.....	63
5.7 Toetredende partijen ná 23 juni.....	63

6 EN VERDER..... 64

- Bijlagen:**
1. Akkoord Dalfsen, 3 december 2011
 2. Toepassing merkenbeleid
 3. Financieel model
 4. Puntsgewijs: migratietraject en de transitie 2012/2013
 5. Rapportage enquête
 6. Toetredingscriteria bij de Oprichting van de nieuwe vakbeweging
 7. Vervolgopdracht
 8. Input voor Statuten van de nieuwe vakbeweging

0 SAMENVATTING

Samenwerken zit de mens in de genen. We zoeken elkaar op om ideeën en kennis uit te wisselen, klussen te klaren die te groot zijn voor een enkeling, en om risico's te delen. Samen staan we sterker dan alleen.

We werken ook samen om kracht en macht te organiseren. Zo zijn ooit vakorganisaties ontstaan om arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Om te zorgen voor een fatsoenlijk inkomen en gezonde werkomstandigheden, voor onszelf en voor elkaar. Het opkomen voor elkaar gaat nu eenmaal het beste in georganiseerd verband. Mensen die werken, willen werken of gewerkt hebben, doen dat in vakbonden.

Werk is van onschatbare waarde voor de mens. Maar ook voor de maatschappij als geheel. Werk zorgt voor inkomen, brengt structuur in een leven, levert sociale contacten op, en nog veel meer. Voor de samenleving is werk allesbepalend. Zonder werk is er armoede, honger en grote onzekerheid.

Voor een gezonde verhouding tussen werknemers enerzijds en werkgevers en overheid anderzijds is het van belang dat de werknemers net zo sterk staan als de werkgevers. Veel werkenden verkeren in een afhankelijke situatie. Zij lopen risico's met soms grote gevolgen voor gezondheid en inkomen. Door de handen ineen te slaan met andere werknemers, worden ze minder kwetsbaar. En daar vervult de vakbeweging een grote rol.

Een sterke, goed functionerende vakbeweging is van enorm belang. Voor mensen die werk hebben en voor hen die heel graag willen werken. Maar ook voor mensen die dat door ziekte of tegenslag even niet kunnen, of maar beperkt. En uiteraard voor hen die al een heel leven hebben gewerkt en nu van hun oude dag genieten.

Mensen organiseren zich nog steeds. Dat gebeurt tegenwoordig wel op een andere manier, met andere middelen. Ze hoeven niet meer te vergaderen in een zaaltje, maar bespreken hun ideeën meteen via sociale media met collega's en vakgenoten uit alle windstreken.

De wereld verandert, maar de noodzaak om samen sterk te staan, die blijft. De vakbeweging is er de afgelopen tijd helaas te weinig in geslaagd om dat duidelijk te maken. Dat leidde tot minder leden en minder actieve betrokkenheid. Bovendien sluiten te weinig nieuwe groepen zich aan.

Na het recente tumult rond de pensioendiscussie werden twee 'verkenners' gevraagd om de stand van zaken in kaart te brengen. Zij concludeerden dat het tijd werd voor een nieuwe vakbeweging, waar leden zelf bepalen hoe zij zich organiseren en zij rechtstreeks invloed hebben.

Het getuigt van kracht dat de bestaande vakbeweging hier 'ja' tegen heeft gezegd en zichzelf wil vernieuwen. Het goede uit de 'oude' vakbeweging wordt gecombineerd met de nieuwe mogelijkheden die de huidige tijd biedt.

.....
De Nederlandsche vakbeweging doorloopt sinds geruimen tijd een ernstig ziekteproces en is thans gekomen in de crisis, die beslissen zal of zij geheel ten onder zal gaan, of zich herstellen tot een verjongd en krachtig leven.' Henri Polak, De Vakvereniging 1905
.....

Op advies van de verkenners heeft de Federatieraad van de FNV een opdracht gegeven aan de kwartiermakers en hun ondersteuningsteam. Deze opdracht is meegegeven met enkele criteria: het proces dat kwartiermakers volgen, is een open proces, zonder tussentijdse verantwoording; verantwoording wordt afgelegd bij de oprichtingsbijeenkomst op 23 juni 2012. Er dient open gecommuniceerd te worden naar leden en niet-leden en kwartiermakers zorgen voor afstemming met de bonden en de vakcentrale. En de kwartiermakers hebben rechtstreeks toegang tot de leden, dus kunnen leden ook rechtstreeks benaderen. Kwartiermakers zijn op 16 januari 2012 van start gegaan. Er is een projectplan gemaakt inclusief een begroting die is goed gekeurd. Er zijn specificaties gekomen van op te leveren 'producten' en er is een stakeholders- en belanghebbendenanalyse gemaakt: met wie moeten kwartiermakers in het oriënterende deel van de ontwerpfase in gesprek? Er is zowel kwalitatief als kwantitatief gekeken naar deze analyse om zoveel mogelijk informatie binnen te krijgen door gesprekken, bijeenkomsten, de website, de community. De informatie op zes themavragen en alle overige informatie en ideeën zijn verzameld en hebben gediend als input voor de visie, missie en strategie, het besturingsmodel (inclusief de ledendemocratie), de toetredingscriteria en (later) voor de statuten en reglementen en het migratietraject. De informatie is ook van belang voor het opstellen van een bestuurdersprofiel en het organiseren van een oprichtingsbijeenkomst.

VERNIEUWENDE ELEMENTEN

In de nieuwe vakbeweging, die veelvormig en divers is, bepalen de leden zelf hoe ze zich organiseren. Bijvoorbeeld per vak, per sector, per regio of met generatiegenoten. Er wordt niet alleen vóór, maar vooral ook mét en door de mensen gewerkt. Zelfverzekerd, energiek en activerend. Op de manier die past bij de specifieke sector of beroep. Er is uitdrukkelijk aandacht voor de mogelijkheden voor mensen om zich te ontwikkelen, in alle fasen van het arbeidzame leven. De nieuwe vakbeweging staat ook voor bemiddeling naar nieuw werk als dat nodig is. Zo wordt ook in onzekere tijden samen gewerkt aan zekerheid.

In de afgelopen decennia heeft de vakbeweging immers een stevig huis van welvaart, zekerheid en verzorging gebouwd. Dat is een mooi resultaat en dient goed onderhouden te worden. Ook in de toekomst blijft de noodzaak bestaan tot ondersteuning en opkomen voor de belangen van werkenden en niet-werkenden. De nieuwe uitdaging voor de komende tijd ligt vooral op het toerusten van mensen, gericht op participatie, verbinding en ontwikkeling in een steeds sneller veranderende omgeving.

Ook in de verenigingsdemocratie staan de leden centraal: zij bepalen en kiezen rechtstreeks. De nieuwe vakbeweging is nationaal en internationaal agendabepalend en is gericht op impact en resultaat. En omdat ook aan de komende generaties wordt gedacht, is er nadrukkelijk oog voor duurzaamheid en de sociale samenhang. Succesvolle 'oude' dienstverlening en belangenbehartiging gaan mee naar de toekomst.

Deze vernieuwingen zijn op een aantal aspecten uitgewerkt die in deze samenvatting kort (en in de notitie uitgebreid) staan beschreven.

De **missie** van de nieuwe vakbeweging: het ondersteunen van mensen die werken, willen werken of gewerkt hebben en opkomen voor goed werk en een goed inkomen. Bovendien zet de nieuwe vakbeweging zich in voor de sociaal-economische en maatschappelijke ontwikkeling: de sociale samenhang, onze leefomgeving en groepen die onze solidariteit nodig hebben.

De opdracht van verkenners en het advies van kwartiermakers vallen samen wat betreft de **naam**: kom met een nieuw merk of kom met de procedure waarlangs een nieuwe merknaam vorm kan krijgen. Dat

nieuwe merk is er nu nog niet, maar de kernwaarden en merkwaarden waarop de merknaam gebaseerd wordt zijn, evenals de merkstrategie beschreven en beschikbaar. Gekozen is voor een 'paraplubenadering': alle onderdelen hebben een 'eigen' merk, maar met een gemeenschappelijke, herkenbare noemer. Deze benadering zorgt voor zowel collectieve herkenbaarheid, als voor ruimte per eenheid om een eigen kleur en toon te kiezen. Er is ruimte in het migratiepad na de oprichting, voor met name toetredende bonden, om recht te doen aan ieders identiteit.

Bij de **besturing** van de nieuwe vakbeweging staat herkenbaarheid voor de leden centraal. De organisatie bouwt van onderop. Dat betekent veel zeggenschap binnen de eenheden, binnen de verbindende structuur van de nieuwe vakbeweging. Om recht te doen aan de veelvormige achterban kunnen leden zich verenigen langs vak en beroep (de sector), maar ook langs regio, leeftijd of andere karakteristieken (de doelgroep). Er komt een gekozen voorzitter, een Ledenparlement en een Adviesraad. Zowel de leden als hun voorzitter kunnen een referendum uitschrijven.

Wat betreft het **lidmaatschap**, bepalen leden zelf waar zij zich bij aansluiten. Leden kiezen de sector of doelgroep waarbij zij zich het meest identificeren. Zij kunnen lid worden van een sector of doelgroep en zijn daarmee automatisch lid van de nieuwe vakbeweging als geheel. Leden die zich niet met een sector of doelgroep identificeren, maar wel lid willen worden, worden lid van de sector 'ongebonden' (werktitel). Ook zij zijn op die manier automatisch lid van de nieuwe vakbeweging als geheel. Niet alleen individuele leden kunnen lid worden, maar ook collectieven.

Leden hebben zeggenschap. Zeggenschap in je eigen sector én zeggenschap in de nieuwe vakbeweging als geheel. Het maakt niet uit of je lid bent van een sector of een doelgroep. Het 'lidmaatschap' van de doelgroep en de sector is gelijkwaardig. Het enige verschil is dat een doelgroep niet zelf vertegenwoordigd is in het arbeidsvoorwaardelijk overleg. Daar ligt ook niet het primaire belang van de doelgroep. In deze notitie is een uitwerking van de ledendemocratie gemaakt.

Samenwerking en kennisuitwisseling wordt gestimuleerd in de nieuwe vakbeweging. Je kunt naast je lidmaatschap aangeven in welke sectoren en/of doelgroepen je interesse hebt. Je wordt dan door die sector/doelgroep geïnformeerd over de actuele zaken, je kunt participeren in de activiteiten en je krijgt toegang tot de dienstverlening van die sector/doelgroep. Stemrecht heb je alleen in de sector/doelgroep waar je lid van bent. Voor iedereen geldt namelijk het principe: één persoon, één stem.

De nieuwe vakbeweging biedt ook ruimte aan andere dan de oorspronkelijke FNV bonden. Zij kunnen als zelfstandige eenheden deel uitmaken van de nieuwe vakbeweging waarbij ze hun identiteit kunnen behouden.

Ook in de nieuwe vakbeweging is er sprake van individuele en collectieve belangenbehartiging, van succesvolle diensten zoals de belastingsservice en van vertegenwoordiging op nationaal en internationaal niveau.

Het slagen van de nieuwe vakbeweging staat of valt bij de keuze voor een nieuwe cultuur en nieuw leiderschap. Een nieuwe start die leidt tot een beweging die zichzelf continu weet te versterken en verfrissen. De nieuwe vakbeweging zal als organisatie niet meteen morgen klaar zijn. Na de oprichtingsbijeenkomst is de nieuwe vakbeweging een feit, is haar bestaansrecht aangetoond en is de richting duidelijk. Vervolgens is het aan de leden om inhoud en betekenis te geven aan hun nieuwe vakbeweging.

De nieuwe vakbeweging komt grotendeels voort uit bestaande organisaties. Er is dan ook sprake van een migratie-traject van 1 jaar, dat start op de oprichtingsbijeenkomst, om de overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen. Er is gedurende dat jaar sprake van een interim-voorzitter en een interim-bestuur, ondersteund door een transitie-organisatie. Zij geven, samen met alle deelnemende partijen, nadere inhoud en betekenis aan de nieuwe vakbeweging. Zij zullen de rol als gesprekspartners en voorvechters namens de leden oppakken. Dit werk wordt gedaan op een manier die recht doet aan de waarden van de nieuwe vakbeweging.

In deze notitie is vooral aandacht besteed aan de kern van de nieuwe vakbeweging, namelijk de nieuwe verenigingsstructuur. Deze moet ondersteund en gedragen worden door een creatieve en enthousiaste werkorganisatie. Hier zal in het interim-jaar dan ook zorgvuldig en met veel aandacht aan gewerkt moeten worden. Doel is een zo goed mogelijke ondersteuning te organiseren. Het spreekt vanzelf dat hierbij de Ondernemingsraden nauw zullen worden betrokken.

De overdracht van mensen en middelen van de bestaande verenigingen naar de nieuwe vakbeweging moet goed verlopen. Onvermijdelijk hoort daar ook het opheffen van de dan 'oude organisatie' bij.

Na het interim-jaar is er een nieuwe gekozen voorzitter, zijn er gekozen democratische organen en bloeiende werkorganisaties. Het werk is dan echter niet klaar, maar net begonnen. De nieuwe vakbeweging zal zich blijvend ontwikkelen en vernieuwen op basis van de ideeën en energie van de leden.

In de vele reacties die de Kwartiermakers de afgelopen maanden mochten ontvangen, bleken de ideeën en energie gelukkig in overvloed aanwezig. Dat sterkt ons in onze gedachte:

.....
De nieuwe vakbeweging is er al, maar moet alleen nog worden opgericht.
.....

Samengevat bevat de nieuwe vakbeweging de volgende belangrijke vernieuwende elementen;

1. ACTUELE MISSIE EN NIEUWE STRATEGIE:

De vakbeweging is er voor en door diverse, verschillende leden. Soms activistisch en via de sector 'ongebonden' gericht op overleg, maar steeds in het belang van de leden, van een betere maatschappij, en dus democratisch en solidair. De levensloop van werkende mensen in al zijn verschijningsvormen staat centraal. Leden nemen zelf verantwoordelijkheid. De nieuwe vakbeweging levert een bijdrage aan het vermogen van mensen om zich te ontwikkelen en te organiseren opdat zij werk krijgen en behouden. De nieuwe vakbeweging stimuleert en faciliteert en activeert naar behoefte en ondersteunt als het nodig is. Zowel op de werkplek lokaal en regionaal (dichtbij), nationaal als internationaal.

2. NIEUWE INRICHTING

Gebaseerd op veelvormigheid: op basis van beroep en vak, op basis van doelgroep. Van onderop. Dat betekent kleinere en zelfstandige eenheden. Zelfstandige eenheden beslissen over eigen arbeidsvoorwaarden, kwaliteit van de arbeid, arbeidsomstandigheden, vakontwikkeling. Ook specifieke groepen met andere belangen dan cao hebben stemrecht en vertegenwoordiging in het ledenparlement (bijv. jong, zzp, senior, vrouw). Structuur is geen doel, maar een middel en verandert mee met de wensen van leden.

3. LEDEN STAAN CENTRAAL/DEMOCRATISERING

- Rechtstreeks gekozen voorzitter
- Bestuur moet legitimatie halen via ledenparlement
- Ledenparlement volgens principe: één stem per persoon
- Raadplegend referendum door de Voorzitter of door leden zelf te initiëren
- Rechtstreeks lidmaatschap koepel mogelijk

4. DEUGDELIJK BESTUUR:

Eenduidigheid in verantwoordelijkheid en besturing; installatie Adviesraad

5. NIEUWE DIENSTVERLENING:

op terreinen van persoonlijke ontwikkeling en arbeidsbemiddeling

6. IEDEREEN IS WELKOM VOLGENS PRINCIPE VAN DE WERK-LEVENSLLOOP:

zzp-ers, jongeren, uitkeringsgerechtigden, ouderen. Daaronder ook begrepen, verenigingen die zich rond vak/beroep hebben georganiseerd vanuit een eigen levensovertuiging. Randvoorwaarde: op terrein van Werk & Inkomen. Dezelfde rechten en plichten (bijvoorbeeld centrale afdracht weerstandskas).

7. VOORGAANDE

gaat over *wat* de vakbeweging doet. Net zo belangrijk is *hoe* de vakbeweging dat doet. Centraal staan solidariteit/samenwerking/ontmoetingsplaats/activiteit/vrijwilligheid. De vakbeweging gelooft dat de kracht zit in de pluriformiteit en dat de kracht van onderop komt. Niet alleen kleine groepen mobiliseren op deelbelangen, maar ook krachtige signalen afgeven bij gemeenschappelijke belangen. Daarom lidmaatschap van zelfstandige eenheid, maar ook van de koepel. Daardoor ook gemak voor leden om aansluiting te vinden bij doelgroepen en te veranderen van vakbond bij wijziging van beroep of sector.

8. ENERGIEK, ACTIEF EN ACTIVEREND. IMPACTVOL EN AGENDABEPALEND

De nieuwe vakbeweging wil problemen voor zijn en de agenda op nationaal en internationaal niveau bepalen. Ze doet dat energiek en vastbesloten en dwingt daarmee respect af.

1 INLEIDING EN DOEL

1.1 AANLEIDING EN ACHTERGROND

Na een vertrouwensbreuk binnen de Federatieraad van de FNV, ontstaan in het najaar van 2011, besloot de Federatieraad dat de FNV sterker uit die crisis moest komen. Er moest gewerkt worden aan een gezamenlijke toekomst. In oktober 2011 heeft de FNV besloten de heren Wijffels en Noten aan te stellen als 'verkenners'. Zij moesten komen tot de instelling van een Commissie van Goede Diensten (nu aangeduid als 'Kwartiermakers').

Op 3 december 2011 hebben voorzitters van de bonden zich uitgesproken om mee te werken aan het oprichten van een nieuwe, moderne vakbeweging. Zij zijn overtuigd van het blijvende belang van een sterke vakbeweging, nu en in de toekomst. Dit besluit is bekend als het Akkoord van Dalfsen. Het oprichtingsproces draagt de werktitel 'de nieuwe vakbeweging'. In het Akkoord van Dalfsen is een aantal uitgangspunten geformuleerd voor de nieuwe vakbeweging. (het akkoord is als bijlage 1 bij deze notitie gevoegd).

De directe aanleiding voor het traject naar 'de nieuwe vakbeweging' was een vertrouwensbreuk, maar er is sprake van een complexer vraagstuk, waarop hierna wordt ingegaan.

Op 16 december zijn nadere afspraken gemaakt over het oprichtingsproces. Er is een aantal specifieke aspecten benoemd die uitgewerkt moeten worden voor het oprichtingscongres: de naam, de statuten, de voorzitter, de toetredingsregels en de structuur van de nieuwe vakbeweging.

Kwartiermaker Jetta Klijnsma is gevraagd om het oprichtingscongres voor te bereiden en de nieuwe vakbeweging inhoud te geven. De doelen en uitgangspunten van het Akkoord van Dalfsen vormen hiervoor het fundament. Op 16 januari 2012 heeft de FNV Federatieraad, naast Jetta Klijnsma, als kwartiermaker geïnstalleerd: Frank Bluiminck, Michel Donners, Tuur Elzinga en Marjan van Noort.

In dezelfde vergadering is ook een ondersteuningsteam geïnstalleerd, bestaande uit Roland Kip (projectleider), Carla de Boer, Sandra Boting, Etienne Buijs, Gert-Jan van der Vossen, Koos Oegema en is de begroting voor het project goedgekeurd. In latere instantie is het team (tijdelijk) aangevuld met Mariette de Jong, Steven Gelder en enkele externe deskundigen.

De verkenners vervullen vanaf 16 januari de rol van adviseur voor de Federatieraad.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Grote groepen werkenden lijken steeds minder geïnteresseerd in vakbonden. Organisatiegraad en ledenaantallen lopen terug en de verwachtingen daarover zijn ook over het algemeen niet positief. Er zijn uitzonderingen. Bij sommige bonden groeit het ledental en er zijn soms ervaringen rond cao-onderhandelingen of in tijden van economische neergang. De FNV als geheel wordt echter gezien als onvoldoende eensgezind en daadkrachtig. Dat helpt niet.

Een belangrijke oorzaak lijkt dat de huidige organisatie van het vakbondswerk niet altijd aansluit bij de veranderende sector- en beroepsstructuur van de Nederlandse en internationale economie. In die nieuwe

wereld is de eigen identiteit van groepen werknemers, zzp-ers, uitkeringsgerechtigden en senioren juist zo belangrijk. Er moet recht worden gedaan aan de verscheidenheid in de samenleving, indien die verschillende mensen zich moeten herkennen in de vakbeweging.

We leven in een maatschappij waarin samenhang, tolerantie en onderling vertrouwen onder druk staan. Er is een groeiende kloof tussen mensen met wie het goed gaat en mensen met wie het niet goed gaat. In een dergelijke situatie wordt de kloof tussen meebesturen of belangenbehartigen steeds scherper.

Een vakbeweging die herkenbaar wil zijn voor de verschillende groepen, en die de mensen effectief wil bereiken, heeft meer nodig dan een andere structuur. Er is een nieuwe cultuur nodig. Het vakbondswerk, de collectieve belangenbehartiging en de individuele dienstverlening moeten verbeterd en vernieuwd worden.

Belangrijk aandachtspunt is ook de wijze waarop leden betrokken zijn bij de besluitvorming. Mensen hebben de behoefte zichzelf te organiseren langs de lijnen van het werk en het beroep. Deze groepen willen ruimte krijgen en zelfstandig bepalen hoe ze het werk, beroep en de arbeidsvoorwaarden vorm geven. Dat betekent een aanpassing van de agenda (meer ontwikkelingsgericht) en meer decentrale ruimte en besluitkracht. Meer betrokkenheid en democratie.

Het gaat er uiteindelijk om dat mensen zich ontwikkelen tot vrije en onafhankelijke individuen die minder lid/consument en meer eigenaar zijn van de nieuwe vakbeweging. Een beweging waar mensen belangrijker zijn dan instituties en waar ruimte is voor vernieuwing en het experiment. Geen 'oplossing in beton gegoten' maar maatwerk.

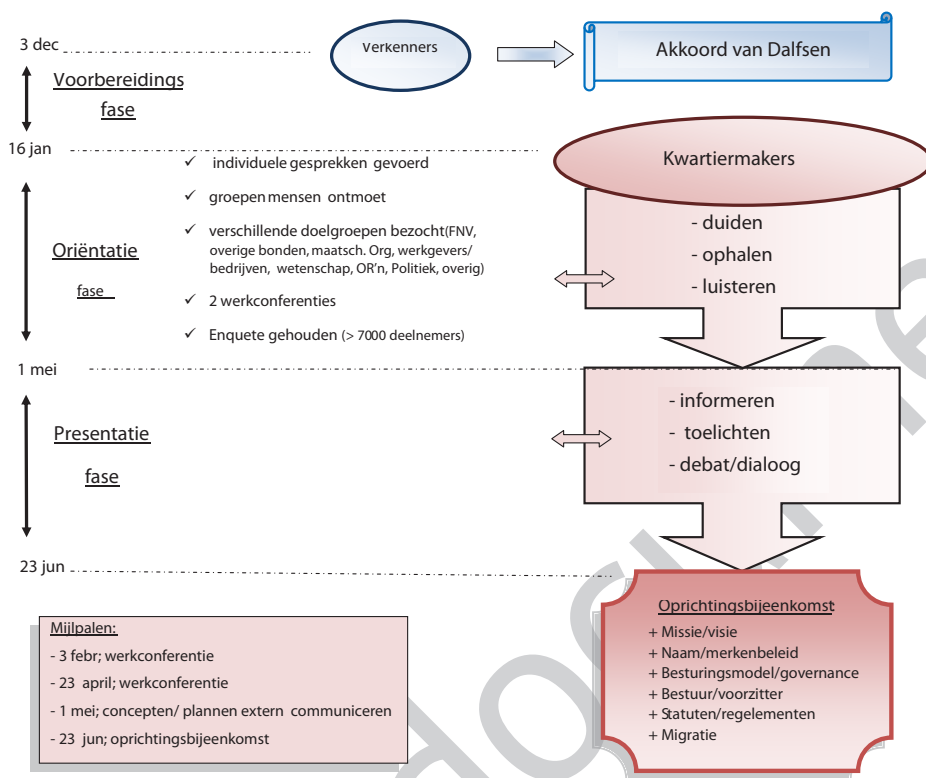
1.3 DOELSTELLING

Uit het 'Akkoord van Dalfsen' en 'de Voortgang in FNV 'Verkenning' is de volgende opdracht en algemene doelstelling geformuleerd voor de kwartiermakers: 'Het volgens de geformuleerde uitgangspunten inrichten van de nieuwe vakbeweging en een oprichtingscongres voorbereiden dat in het voorjaar van 2012 moet plaatsvinden. Tijdens dit congres zullen de voorzitter en bestuurders van de nieuwe vakbeweging worden benoemd en de statuten worden vastgesteld'.

1.4 WERKWIJZE & VERANTWOORDING

Door de kwartiermakers is een plan van aanpak opgesteld waarin onder andere een stappenplan en fasering van werkzaamheden is opgenomen.

In het volgende overzicht is het traject naar de oprichtingsbijeenkomst van de nieuwe vakbeweging schematisch weergegeven.

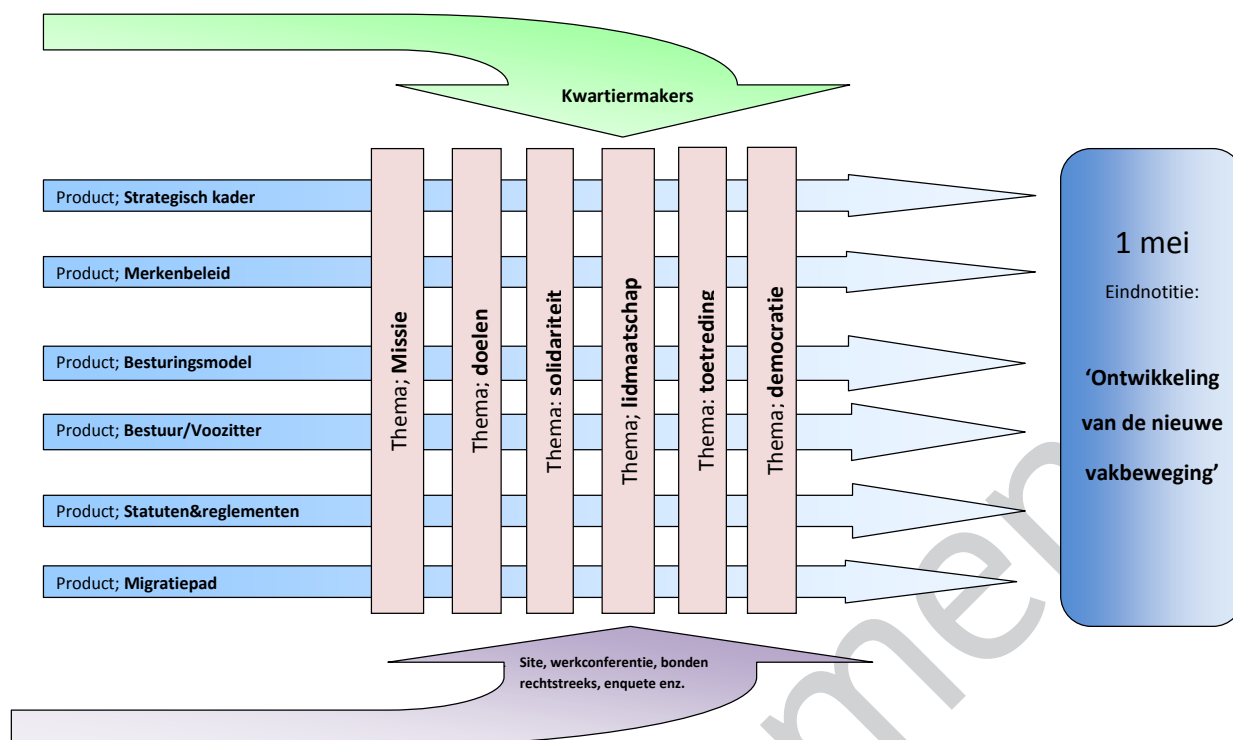


In de oriëntatiefase hebben Kwartiermakers geluisterd naar leden en niet-leden met een zeer diverse achtergrond. Dat gebeurde in bijeenkomsten die door de Kwartiermakers zelf of door bonden zijn georganiseerd. Er zijn veel groepen en individuen aan het woord geweest: gebonden en ongebonden, jong en oud, uit verschillende streken in het land, met en zonder vast contract, zzp'ers en flexwerkers, autochtoon en allochtoon.

Daarnaast zijn er bijeenkomsten geweest met wetenschappers, met professionals, met jongeren en bestuurders uit de huidige bonden, met internationale vertegenwoordigers en met medewerkers van de werkorganisaties. Ook zijn individuele gesprekken gevoerd met politici, deskundigen en betrokkenen. Bovendien is er een breder internetonderzoek opgezet onder 7000 leden en niet-leden via de Community van de FNV.

De gesprekken (er waren veel meer aanvragen en wensen dan te plannen mogelijkheden in de korte tijd) zijn gericht gevoerd via een stakeholders- en belanghebbendenanalyse zodat er een goede verdeling is bereikt over groepen en er gericht naar informatie is gevraagd.

Er waren zo veel aanvragen voor gesprekken dat een selectie moest worden gemaakt. De gesprekken zijn gericht gevoerd via een zorgvuldige analyse, zodat er een goede verdeling is bereikt over groepen. Kwartiermakers zijn overdonderd door de vele constructieve en positief kritische reacties die zij hebben ontvangen. Onderling is de discussie over werkwijze, vorm en inhoud van de nieuwe vakbeweging gevoerd langs twee lijnen: thema's en 'producten'.



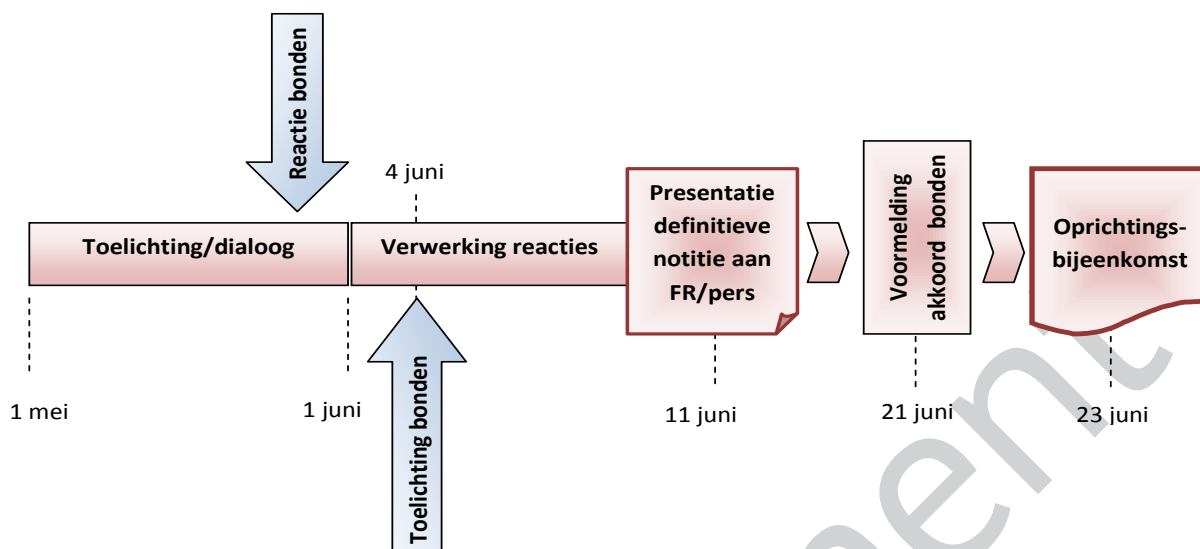
Alle verkregen informatie is verwerkt en gearcheveerd en heeft geleid tot het opstellen van onder andere de missie, visie en strategie en het besturingsmodel van de nieuwe vakbeweging. Het ondersteuningsteam heeft dit opgesteld aan de hand van de opgehaalde informatie. Vervolgens hebben kwartiermakers de concepten weer beoordeeld met hun kennis en ervaring verkregen uit de gesprekken en contacten. De producten zijn vastgelegd in dit werkdocument, 'Ontwikkeling van de nieuwe vakbeweging'.

Belangrijke onderdelen in het traject zijn:

- de werkconferentie op 3 februari 2012, waarin zes richtinggevende vragen/thema's over de nieuwe vakbeweging door een gezelschap van ca. 120 leden, medewerkers, kaderleden en bestuurders van bonden zijn besproken. Van de gesprekken die daarover met werkgroepen zijn gevoerd, zijn verslagen gemaakt. De verslagen vormden belangrijke input voor kwartiermakers om tot deze notitie te komen;
- de fase waarin de meningen en visies van zowel leden als niet leden zijn opgehaald door kwartiermakers. Belangrijk is daarbij te vermelden dat vele gesprekspartners hun mening en visie op schrift en per mail aan kwartiermakers hebben gezonden;
- de werkconferentie van 23 april 2012, waarin de eerste ideeën en gedachten in eenzelfde werkconferentie als van 3 februari zijn getoetst. Ook die bijeenkomst leverde waardevolle informatie op die is gebruikt om deze notitie aan te vullen en beter te maken.

Dit werkdocument is het eindproduct van de oriëntatiefase. Daarmee is het geen definitieve notitie van de Kwartiermakers. Het is een concept dat toegelicht zal worden aan alle betrokkenen, maar waar ook door alle betrokkenen tot uiterlijk 1 juni op gereageerd kan worden. Op 4 juni krijgen bonden de mogelijkheid de reacties toe te lichten. In de periode van 4 juni tot 8 juni worden de reacties beoordeeld en verwerkt. Op 11 juni wordt de definitieve notitie gepresenteerd aan de Federatieraad en de pers. Deze definitieve eindnotitie is de basis voor de oprichtingsbijeenkomst van 23 juni.

Schematisch ziet dat er als volgt uit;



1.5 LEESWIJZER

In deze notitie komen in een logische samenhang de 'producten' aan de orde, die de basis vormen voor bijgevoegde concept-statuten en die richting geven aan het beoogde functioneren van de nieuwe vakbeweging.

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op het 'strategisch kader': het geheel van uitgangspunten, visie en doelen, dat duidelijk maakt waar de nieuwe vakbeweging voor staat en wat zij wil bereiken.

Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 aangegeven welk merkenbeleid past bij het strategische kader van de nieuwe vakbeweging en welke keuzes daarin worden gemaakt.

Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de gewenste structuur en wijze van functioneren van de nieuwe vakbeweging. De organisatie van de ledendemocratie, een uitwerking van de gemeenschappelijke taken en een schets van het onderliggende bedrijfsmodel zijn ook opgenomen.

In hoofdstuk 5 is aangegeven hoe vanuit de bestaande situatie binnen de vakbeweging een traject kan worden ingezet om op verantwoorde wijze invulling te geven aan de beoogde nieuwe vakbeweging, zoals die in deze notitie is geschetst.

1.6 DEFINITIES

De nieuwe vakbeweging: 'de nieuwe vakbeweging' wordt in deze notitie gebruikt als werknaam.

Doelgroep: Mensen organiseren zich niet alleen op basis van het gemeenschappelijk belang van vak/beroep (de sector), maar ook op andere kenmerken of op andere belangen. Deze groepen worden 'doelgroepen' genoemd.

Sectoren: Binding op basis van vak/beroep. Deze clustering op vak/beroep is een sector. Het gemeenschappelijk belang van deze leden ligt op het terrein van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, kwaliteit van de arbeid, vakontwikkeling etcetera. De sectoren hebben dus een arbeidsvoorwaardelijke agenda. Binnen een sector kunnen meer verenigingen actief zijn.

Solidariteit: Volgens Van Dale (elfde druk, 1984) is solidariteit "bewustzijn van saamhorigheid en bereidheid om de consequenties daarvan te dragen". Saamhorigheid is "het besef, het gevoel van bij elkaar te horen en elkaar te moeten steunen". Het woord *solidair* is afgeleid van het latijnse *solidum*, het geheel. Solidariteit kan worden omschreven als 'positieve lotsverbondenheid': wie *solidair* is met een ander, geeft om het wel en wee van die ander. Dit impliceert de bereidheid de ander bij te staan of hulp te verlenen indien deze bijstand of hulp nodig heeft. Het woord 'positief' is bedoeld ter onderscheiding van negatieve lotsverbondenheid, zoals die bijvoorbeeld bestaat tussen twee elkaar bestrijdende groepen. De ene groep is dan gebaat bij het verlies of de ondergang van de andere groep. Bij solidariteit of positieve lotsverbondenheid hangt het lot van verschillende groepen of personen juist in positieve zin met elkaar samen: de een heeft baat bij het welbevinden van de ander (vgl. Van Oorschot 1991). Overigens zijn er naast solidariteit andere motieven om mee te doen aan een collectiviteit. Denk aan welbegrepen eigen belang, wettelijke verplichtingen. Een definitie van solidariteit is dus niet eenvoudig te geven.

Werkenden: Mensen in loondienst met welke contractvorm dan ook, alsmede uitzend- en detacheringsmedewerkers en zzp-ers.

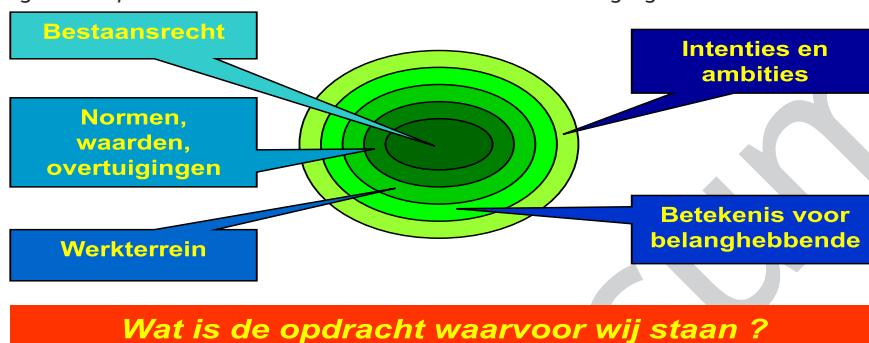
2 STRATEGISCH KADER

2.1 MISSIE EN GRONDSLAG

2.1.1 Inleiding

De missie geeft weer waar de nieuwe vakbeweging voor staat, wat zij wil uitdragen naar buiten. Dat gaat veel dieper dan activiteiten. Dat gaat over de fundamenteën van de nieuwe vakbeweging. Om die fundamenteën goed in beeld te krijgen, is de missie 'gefileerd' aan de hand van een aantal elementen (zie onderstaand figuur). Die elementen sluiten op elkaar aan en overlappen soms. Aan het eind van dit hoofdstuk is de missie samengevat weergegeven in een 'mission statement': de kernachtige verwoording van waar de nieuwe vakbeweging voor staat.

Figuur 1: opbouw van de missie van de nieuwe vakbeweging



Hierna worden de elementen van de missie voor de nieuwe vakbeweging toegelicht.

2.1.2 Bestaansrecht

De nieuwe vakbeweging ontleent haar bestaansrecht aan het feit dat zij verschil kan maken voor haar leden. Zij zijn op termijn, direct of indirect, beter af dan wanneer de nieuwe vakbeweging niet zou bestaan.

'Beter' heeft betrekking op het individu, dat zichzelf door de nieuwe vakbeweging kan versterken. Zo kan het lid zijn of haar positie verbeteren, zowel materieel als immaterieel, en meer zekerheden verwerven in werk en inkomen.

De begrippen 'beter' en 'zelfversterking' hebben ook betrekking op het collectief. De samenleving kunnen we samen verbeteren door ons in te zetten voor meer duurzaamheid, solidariteit en sociale samenhang. Door zelfversterking bepalen de leden zelf de agenda, ze wachten niet af, ze helpen elkaar en weten duidelijk wat ze willen bereiken. Samen hebben ze impact.

Het gaat erom dat werkenden de ruimte en mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen vanuit zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid, met gebruik maken van de voor hen relevante netwerken. (ongeacht het type contract dat zij hebben of de fase waarin zij verkeren, bijvoorbeeld zoekend naar werk). Op die manier kunnen werkenden hun vak en beroep ontwikkelen en een goede positie op de arbeidsmarkt verkrijgen, behouden en verbeteren. Werk is voor mensen een hoog goed. Door werk draai je mee in de samenleving, heb je toegang tot contacten en kan je het bestaan betekenis geven. En het werk mag ook leuk en uitdagend zijn in een

aantrekkelijke omgeving. In die zin is het hebben en houden van werk onbetaalbaar.

Maar de nieuwe vakbeweging is er ook voor diegenen die (tijdelijk) niet in staat zijn voor zichzelf op te komen en hulp en/of begeleiding nodig hebben. Dat doet zij door agendasetting en belangenbehartiging binnen en over sectoren heen op het gebied van werk, arbeidsvoorwaarden, kwaliteit van de arbeid, arbeidsomstandigheden, vakontwikkeling en arbeidsverhoudingen. Daarmee geeft zij mede vorm aan de sociaal economische ontwikkeling in ons land en (steeds vaker) ook internationaal. Dat kan betekenen letterlijk over de grens, maar ook vakbondswerk binnen Nederland met een internationale component. De verbintenis naar internationaal wordt steeds belangrijker. Enerzijds omdat de nationale agenda in toenemende mate (mede) bepaald wordt in Europees verband en anderzijds omdat de invloed van opkomende economieën (Brazilië, Rusland, India, China) zich steeds nadrukkelijker doet gelden.

Kortweg: de nieuwe vakbeweging levert een bijdrage aan het vermogen van mensen om zich te ontwikkelen en behartigt beroepsoverstijgende belangen van werkenden.

Indirecte effecten van de nieuwe vakbeweging (als tweede element van bestaansrecht) bestaan onder meer uit de bijdrage aan de sociale samenhang, zorg voor de leefomgeving en steun voor groepen in een achterstandspositie.

Samenvattend:

Zelfversterking en eigen verantwoordelijkheid, maar wel vanuit een basis van solidariteit; opkomen voor mensen als de omstandigheden om zelfredzaam te zijn er simpelweg niet zijn;

Scherpere focus op wat lidmaatschap aan toegevoegde waarde biedt voor het lid.

2.1.3 Normen, waarden, overtuigingen

De volgende elementen staan centraal:

- De nieuwe vakbeweging handelt in de geest van de fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. Zij is democratisch en gaat uit van de grondrechten zoals die zijn neergelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (grondslag);
- De nieuwe vakbeweging erkent de betekenis die levensovertuiging en geloof voor mensen kunnen hebben als bron van inspiratie voor vakbewegingsactiviteiten;
- De nieuwe vakbeweging streeft naar een duurzame samenleving waarin kennis, macht en welvaart eerlijk worden verdeeld en waarin mensen zoveel mogelijk gelijke kansen hebben;
- Juist het besef dat niet iedereen gelijke kansen heeft, maakt solidariteit tot een kernwaarde van de vakbeweging. Op haar werkterrein (zie 2.2.4 hierna) gelden specifiek onderstaande punten
- Uitgangspunt voor de nieuwe vakbeweging is het belang van werk voor mensen;
- Diversiteit en pluriformiteit zijn kenmerkend voor de huidige arbeidsverhoudingen;
- In deze diversiteit hebben mensen de behoefte om zich zelf te organiseren en te verbinden langs de lijnen van werk en beroep. Dit betekent dan ook dat de diversiteit in wensen en situaties van mensen het uitgangspunt is;
- De diversiteit en pluriformiteit van de nieuwe vakbeweging komen ook tot uitdrukking in het gegeven dat zij openstaat voor werkenden, ongeacht het type contract op grond waarvan zij inkomen verwerven. Werkenden die actief zijn als zelfstandigen zonder personeel en flexwerkers worden daar ook onder begrepen;

- Diversiteit betekent ook verschillende opvattingen en verschillende belangen. De nieuwe vakbeweging erkent dat en wil een actieve rol spelen in het verbinden van deze proposities;
- De nieuwe vakbeweging staat (soms letterlijk) dichtbij mensen en is herkenbaar. Mensen met soortgelijk werk willen en krijgen ruimte en autonomie om zelf te bepalen hoe ze het werk, beroep en de arbeidsvoorwaarden vormgeven;
- De nieuwe vakbeweging stimuleert zelfredzaamheid en het nemen van eigen verantwoordelijkheid, maar ondersteunt als niet aan voorwaarden van eerlijke verdeling en gelijke kansen is voldaan. Solidariteit is daarin een centraal begrip. Solidariteit is dichtbij en zichtbaar en wordt ook van onderop georganiseerd. Solidariteit moet georganiseerd worden, zoals ook collectiviteiten zich organiseren. Solidariteit is zowel nationaal als internationaal;
- De nieuwe vakbeweging activeert mensen en is energiek;
- Dat betekent dat om de doelstellingen te bereiken er samenwerking wordt gezocht met instituties in politieke stromingen, bij beroepsverenigingen, internationaal, nationaal, regionaal en/of lokaal;
- Actieve meewerkende leden en medewerkers van de nieuwe vakbeweging leveren vanuit deze normen, waarden en overtuigingen hun bijdrage om de intenties en ambities van de nieuwe vakbeweging waar te maken. Zij zijn van onschatbare waarde voor de nieuwe vakbeweging: 'de nieuwe vakbeweging voor en door leden aan de basis'.

Het voorgaande mondt uit in een aantal kernwaarden voor iedereen die deel uit maakt van en betrokken is bij de nieuwe vakbeweging:

- I Wederzijds respect en onderling vertrouwen in de dagelijkse omgang;
- II Stimuleren, ruimte bieden, in staat stellen te ontwikkelen en van elkaar te leren;
- III Ondersteuning bieden en solidair zijn, zeker als dat nodig is;
- IV Openstaan voor de ontwikkelingen in de omgeving en daar op inspelen;
- V Gericht op duurzaam resultaat;
- VI Transparant handelen
- VII Integer
- VIII Toekomstgericht

Samenvattend:

- Diversiteit en pluriformiteit als expliciet uitgangspunt
- Zelfversterking verbinden met solidariteit
- Bouwen van onderop
- Ondernemerschap van zelfstandigen en flexwerk een plaats geven
- Verbinding met besturing & organisatie: beter sturen op normen en waarden leidt tot betere doelrealisatie
- Vakontwikkeling en ontmoeten
- Dichtbij en tastbaar, menselijke maat
- Energiek, activerend, betrokken

2.1.4 Werkterrein

In dit kader zijn de volgende elementen van belang:

- a. **WAT:** uiteindelijk bestaat de nieuwe vakbeweging om materiële en immateriële belangen van leden te behartigen;
- b. **HOE:** door middel van individuele en collectieve belangenbehartiging, én door dienstverlening. Nadrukkelijk wordt ervoor gekozen om dienstverlening te benoemen als wijze om de belangen van leden te dienen. Met een heterogene ledengroep moet de nieuwe vakbeweging de verschillende behoeften kunnen richten. Een succesvolle en resultaatgerichte vakbeweging zal succesvol zijn wanneer zij voldoende wendbaar is en snel weet in te spelen op nieuwe behoeften en veranderende omstandigheden. Dienstverlening hoort er dan ook bij, als middel om belangen te behartigen (soms is iemand meer geholpen met een individuele dienst dan met een collectieve actie!);
- c. **OP WELK TERREIN:** in essentie op het gebied van werk en inkomen. Soms worden daar vanuit individuele vakbonden werkterreinen aan toegevoegd die voor hun specifieke doelgroep belangrijk en relevant zijn en ondersteunend voor het primaire werkgebied werk en inkomen, zoals 'wonen' en internationale samenwerking (meer bonden). Dat is eigen verantwoordelijkheid van die vakbonden of beroepsgroepen, maar kent zijn grenzen:
 - daar waar centrale kaders helpen om decentraal succesvol te zijn
 - daar waar de activiteit op die terreinen de krachtige benadering op het gebied van werk en inkomen in de weg staat.

Er komt meer aandacht voor arbeidsomstandigheden en sociale innovatie. Niet alleen op bestuurlijk niveau maar ook voor de uitvoering van het beleid. Een voorbeeld hiervan is het project 'winnen met leren'. In dit project geeft men Ontdekcheques uit, een soort opleidingscheques van maximaal €750 om zo het volgen van opleidingen te stimuleren en mensen te versterken voor de toekomst. Hierover wordt in de democratische organen van de nieuwe vakbeweging een constructieve dialoog gevoerd;

- d. **VOOR WIE:**
 - voor werkenden en niet-werkenden, gedurende hun gehele 'levensloop';
 - maar ook hun directe relaties in gezins- of ander samenlevingsverband. Dit speelt bijvoorbeeld vooral bij zeevarenden. Het in meer of in mindere mate inzetten op het bredere gezins-/partner verband is daarbij een keuze die vooral op het niveau van de sector- en beroepsgroepen wordt neergelegd.

Het onderwerp 'wonen' kan tot een dienstverleningsterrein behoren, bijvoorbeeld wanneer leden goed tot werk in staat zijn, wanneer beschermd en begeleid wonen goed is geregeld. Of het domein dienstverlening partner/gezin kan tot het terrein behoren wanneer het gaat om leden die veelvuldig en/of langdurig door hun beroep van huis zijn. Ook arrangementen rondom zorg behoren voor een ledengroep tot het domein om de kwaliteit van de arbeid bij werkenden of de kwaliteit van leven al dan niet in combinatie van werk (voor ouderen) te verbeteren.

Achterliggende gedachte bij de geschetste keuze in werkterrein is dat de vakbond er wil zijn voor mensen gedurende hun gehele 'levensloop' met dienstverlening en belangenbehartiging die toegesneden is op de behoeften van die specifieke levensfase, dus inclusief scholieren en studenten, werknemers tijdelijk zonder functie, ex-werknemers en (gedeeltelijk) gepensioneerden. Leden bepalen zelf of zij gedurende de hele levensloop lid blijven van een sectoreenheid, of zich successievelijk in eerste keuze aansluiten bij een doelgroep-eenheid.

Daarnaast is er ook sprake van een arbeidzame levensloop. Hier speelt met name de traditionele individuele en collectieve belangenbehartiging een belangrijke rol naast de aandacht voor de ontwikkeling van mensen. Ontwikkeling zowel op individueel niveau (loopbaanbegeleiding) als op collectief niveau (arbeidsbemiddeling) Een en ander is in onderstaande figuur weer gegeven.



De arbeidzame levensloop heeft natuurlijk een relatie met de menselijke levensloop. De nieuwe vakbeweging zal in de individuele en collectieve belangenbehartiging en dienstverlening rekening houden met de menselijke loopbaan en met de arbeidzame loopbaan. Een vakbeweging bekommert zich ook om gepensioneerden. Dit kan op arbeidsvoorwaardelijke terrein in de arbeidsorganisatie, maar ook op het gebied van diensten en faciliteiten van de vakbeweging zelf.

De nieuwe vakbeweging helpt mensen om voorbereid te zijn op de uitdagingen in hun werk en om hun werk beter en met meer plezier te doen.

Ook wordt ondersteuning geboden op momenten dat mensen geconfronteerd worden met bijvoorbeeld werkloosheid of overplaatsing, of andere zaken die de continuïteit in werk en/of inkomen bedreigen.

Voorbeelden van diensten waardoor de nieuwe vakbeweging naast collectieve en individuele belangenbehartiging zich onderscheidt:

- vakontwikkeling
- netwerk ontwikkelen en onderhouden
- gericht inzetten van beschikbare middelen, zoals scholingsgelden assessment / zelfbeoordeling / employability scan juist ook gericht tussen sectoren en beroepen
- nieuwe vormen van ontmoeten
- arbeidsbemiddeling als instrument voor het reduceren van onzekerheid over werk en inkomen; waarbij de regierol (dus niet primair de rol van financier) bij de nieuwe vakbeweging ligt

Arbeidsorganisaties investeren minder in oudere werknemers voor wat betreft opleiden. Het is een bekend gegeven dat oudere werkenden naar formele opleidingen en scholingsactiviteiten willen vanwege de sociale context; er vallen vaak steeds meer collega's om hen heen weg. Juist om die reden, om werkenden betrokken te houden, is het goed om te investeren in scholing. Dat gebeurt in het arbeidsvoorwaardelijk overleg, dat gebeurt door actieve ontmoetingen van de nieuwe vakbeweging dichtbij.

In opleiding en scholing zijn verschillende vormen te onderkennen die alle bijdragen aan zelfversterking van het individu of van een groep; de nieuwe vakbeweging kan elk van deze vormen tot het beleidsterrein rekenen: vakinhoudelijk, generiek, mobiliteit (van werk naar werk/loopbaan) en interne programma's van de vakbeweging

Nieuwe vormen van dienstverlening

Bij ING hebben wij in het kader van inzetbaarheid afspraken gemaakt over de intensivering van de activiteiten van werknemers. Daarbij heb ik vanuit FNV Bondgenoten aangegeven dat wij loopbaanactiviteiten hebben, die wij in kunnen en willen zetten in bedrijven. Daarbij valt te denken aan:

- ambassadeurs die collega's aanspreken op het nadenken over de inzetbaarheid naar de opkomst toe en bezinning op de huidige arbeidsmarktpolitiek en hoe men naar de toekomst kijkt
- loopbaanadviseurs die in loopbaangesprekken met de collega's hen helpen met afwegingen en vragen rond hun loopbaan
- trainers die in workshops op specifieke onderwerpen trainingen verzorgen zoals oriënteren op de loopbaan, solliciteren, etc.

De unieke propositie die wij daarin hebben is dat wij werknemers uit de onderneming na zorgvuldige selectie trainen om die functies uit te oefenen. Hierdoor krijg je krachtige werknemers, zowel aan de kant van de mensen die de functies na training uitoefenen als de werknemers die duidelijker weten waar hun toekomst ligt en welke mogelijkheden zij hebben.

Bovendien zijn wij als vakbond laagdrempeliger waardoor men ons weet te vinden en ook daadwerkelijk komt. Wij hebben na 3 maanden meer mensen binnengekregen dan ING in een half jaar. Veel van die mensen hebben allerlei vervolgstappen gezet.

Erg leuk is ook dat werknemers lid werden omdat zij het zo'n waardevol initiatief vonden en graag hun steentje willen bijdragen. Overigens bijna altijd mensen met zeer interessante cv's, de nieuwe werknemer ten voeten uit zou ik bijna willen zeggen.

Kortom: op deze manier voldoen wij duidelijk aan een behoefte en vinden wij aansluiting bij werknemers op een andere manier, terwijl wij gelijktijdig ook invloed uitoefenen op en meewerken aan het verder vormgeven van HR-beleid in de onderneming op dit voor werknemers belangrijke terrein. Daarmee zetten wij als vakbond een next step na de cao, bij de implementatie ervan nemen wij verantwoordelijkheid en helpen wij werknemers om breder inzetbaar te worden en verhogen wij hun weerbaarheid. En het profileert de vakbond op een andere manier. Win-win dus volgens mij.

Fred Polhout

Samenvattend wordt het werkterrein gedefinieerd binnen de volgende kaders:

- Activiteiten op het gebied van collectieve en individuele belangenbehartiging en dienstverlening
- die 'werkenden' gedurende de 'levensloop' ondersteunen met maatwerk in de dienstverlening;
- Op het terrein van werk en inkomen en daaraan gerelateerde terreinen, voor zover de laatstbedoelde terreinen voor een specifieke doelgroep van leden van bijzonder belang zijn en direct of indirect versterkend zijn voor de activiteiten op het gebied van werk en inkomen;
- Ongeacht de contractvorm waarin de werkende opereert.

Samenvattend:

- De 'levensloopbenadering' door arbeidscontracten en sectoren heen, als leidend principe
- Zowel versterken, ondersteunen, begeleiden als 'in staat stellen tot'
- Vrijheidsgraden voor de autonome eenheden om gerelateerde terreinen te bestrijken, voor zover niet verzwakkend voor het geheel
- Aandacht voor de reductie van onzekerheid in werk en inkomen door onder meer de verantwoordelijkheid in (de regie voor) uitvoering van arbeidsbemiddeling en door werk naar werk-activiteiten
- Blik over de sectoren heen voor ontwikkeling en toekomstperspectief.

Maar Nederland kan zelf ook een voorbeeld nemen aan Zweden, Groot-Brittannië en Oostenrijk, ontdekte ze. Het Nederlandse beleid rond 'van werk naar werk'-trajecten omschrijft ze als „ad hoc” en „incidenteel”. Zowel de overheid als sociale partners doen te weinig om werknemers aan een nieuwe, passende baan te helpen. Het gevolg is dat de groep werklozen in Nederland in vergelijking met andere Europese landen misschien beperkt is, maar wel lang werkloos blijft. Tussen 2009 en 2011 is het aantal langdurig werklozen (langer dan één jaar) „fors toegenomen” van 91.000 tot 139.000, zo maakte het CBS gisteren bekend. In 2009 ging het nog om bijna een kwart van alle werklozen, vorig jaar zat een derde langer dan twaalf maanden zonder werk. Ter vergelijking: in 'gidsland' Zweden bedroeg deze langdurige werkloosheid vorig jaar 17,5 procent.

Uit: Artikel in NRC Handelsblad, 14 april 2012, promotie Irmgard Borghouts

2.1.5 Betekenis voor belanghebbenden

De nieuwe vakbeweging maakt keuzes in de rol die zij voor en naar de verschillende belanghebbenden wil spelen. Er zijn belanghebbenden voor de nieuwe vakbeweging als geheel, maar ook belanghebbenden voor de afzonderlijke sectoren en doelgroepen. Vanzelfsprekend bestaat er een overlap tussen deze groepen. Tussen de koepel en sectoren en netwerken zal intern afstemming zijn over de wijze waarop met de verschillende gezamenlijke belanghebbenden wordt omgegaan.

Sectoren en collectiviteiten zullen ook afstemmen, binnen een vak- of beroepsgebied met beroeps- en vakorganisaties. De wijze van omgaan met de belanghebbenden voor de nieuwe vakbeweging als geheel maakt onderdeel uit van de beleidscyclus, die in afstemming met de leden van de nieuwe vakbeweging tot stand komt. In de beleidscyclus is de accentuering tussen de koepel en sectoren aangegeven.

Samenvattend:

- Er zullen accenten gelegd worden in de verdeling van aandacht tussen de koepel en de zelfstandige eenheden; uitgangspunt is dat leden resultaat en impact ervaren; sectoren vinden elkaar in samenwerking en de koepel stimuleert dit, niet alleen met formele instrumenten zoals een beleidscyclus, maar ook in zichtbaar gedrag.
- Relatie met beroepsverenigingen, O&O fondsen en OR-en als natuurlijke partners; zij vormen een belangrijk onderdeel van netwerk en vakontwikkeling. Een succesvolle 'ketenregie' is bijvoorbeeld toegepast bij het bestrijden van de jeugdwerkloosheid.

2.1.6 Intenties en ambities

Hierna zijn de globale intenties en ambities van de nieuwe vakbeweging opgenomen. Meer concrete (strategische) doelstellingen zijn afzonderlijk geformuleerd en in paragraaf 2.3 opgenomen.

- I De nieuwe vakbeweging wil een bijdrage leveren aan het vermogen van mensen om zich in en door hun werk te ontwikkelen tot vrije, onafhankelijke individuen. Daartoe brengt zij mensen met elkaar in contact en zorgt ervoor dat mensen elkaar ondersteunen. Dit wordt ook gestimuleerd door vernieuwende ontmoetingsvormen en door ruimte te scheppen voor nieuwe initiatieven en ideeën. Die zullen niet stuklopen in een bureaucratie. De nieuwe vakbeweging ontwikkelt en levert diensten die helpen de geformuleerde ambities waar te maken. Waar het uiteindelijk om gaat is dat mensen zich ontwikkelen naar hun mogelijkheden en zo een bijdrage leveren aan de samenleving. Door onderlinge solidariteit wil de nieuwe vakbeweging bijdragen aan deze menselijke waardigheid;
- II Binnen de nieuwe vakbeweging wordt gestreefd naar zo direct mogelijke betrokkenheid van leden bij de besluitvorming binnen de vereniging;
- III Actieve leden en medewerkers van de nieuwe vakbeweging leveren ieder hun bijdrage om de intenties en ambities van de nieuwe vakbeweging waar te maken. Zij zijn van onschatbare waarde voor de nieuwe vakbeweging. Zij opereren met passie, vakkundigheid en dichtbij;
- IV De nieuwe vakbeweging streeft naar een duurzame samenleving (1) waarin:
 - a. kennis, macht en welvaart eerlijk worden verdeeld en waarin mensen zoveel mogelijk gelijke kansen hebben;
 - b. ieder recht heeft op zinvolle (betaalde) arbeid die zoveel mogelijk aansluit op ieders persoonlijke belangstelling en capaciteiten;
 - c. arbeidsomstandigheden bestaan die getuigen van respect voor de menselijke waardigheid;
 - d. werkenden zeggenschap hebben in de ondernemingen en instellingen waarvan zij deel uitmaken;
 - e. sociale zekerheid bestaat voor allen, ter waarborging van een menswaardig bestaan;
 - f. onderwijs, scholing en vorming voor ieder beschikbaar is, met het oog op een volwaardig persoonlijk en maatschappelijk functioneren en met het oog op het verkrijgen en behouden van een perspectiefvolle functie in de arbeidsmarkt;

(1) Vaak wordt voor een definitie van de duurzame samenleving verwezen naar het VN-rapport van de commissie-Brundtland, *Our common future* uit 1987: "Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs". It contains within it two key concepts: the concept of 'needs', in particular the essential needs of the world's poor, to which overriding priority should be given; and the idea of limitations imposed by the state of technology and social organization on the environment's ability to meet present and future needs."

- g. het recht van vrijheid van meningsuiting en het recht op informatie gewaarborgd zijn;
- h. sprake is van een verantwoorde omgang met de natuurlijke hulpbronnen en de natuurlijke omgeving, in het besef van hun kwetsbaarheid en eindigheid;
- i. ieder het recht heeft op een geestelijk en lichamelijk gezond woon- en leefklimaat.

V De nieuwe vakbeweging heeft de ambitie een vormende kracht te zijn in deze veranderingen in de Nederlandse samenleving en daarbinnen blijvend de beroepsoverstijgende belangen te behartigen van werkende mensen.

Samenvattend:

- Streven naar duurzame maatschappij meer prominent: 'wij erven deze wereld niet, maar lenen deze van onze kinderen'
- Ontwikkeling van mensen centraal stellen om mensen sterker te maken: loopbaanontwikkeling en ontwikkeling en scholing dragen bij om onzekerheid over de toekomst te verminderen en een positie op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren: sterk van werk naar werk
- Vakbeweging is er voor sociale samenhang in de maatschappij

2.1.7 Mission statement

Kernachtig weergegeven staat de nieuwe vakbeweging voor het volgende.

De nieuwe vakbeweging

- *staat voor de belangen van mensen in alle fasen van hun loopbaan;*
 - *neemt de diversiteit en pluriformiteit van die mensen in hun werk als uitgangspunt en handelt hier naar;*
 - *stelt mensen in staat, alleen of samen, zich te ontwikkelen, te organiseren en zichzelf te versterken;*
 - *is gericht op perspectief voor mensen en continuïteit van hun inkomen;*
 - *streeft naar een betere, duurzame samenleving, waarin mensen gelijke kansen hebben;*
 - *werkt op basis van betrokkenheid en solidariteit, om samen sterk te staan en om individu en collectief te kunnen versterken;*
 - *is gebaseerd op een samenhangende, krachtige groep van zelfstandige en democratische vak- en beroepsorganisaties;*
 - *biedt daarvoor ontmoetingsplaatsen, in welke vorm dan ook;*
 - *is energiek, activerend en waar wenselijk activistisch;*
 - *bepaalt zelf de agenda om succesvol te zijn;*
 - *onderhoudt een netwerk van belanghebbenden en bundelt expertise;*
 - *heeft haar werkterrein op lokaal, nationaal en internationaal niveau.*
-

Samenvattend:

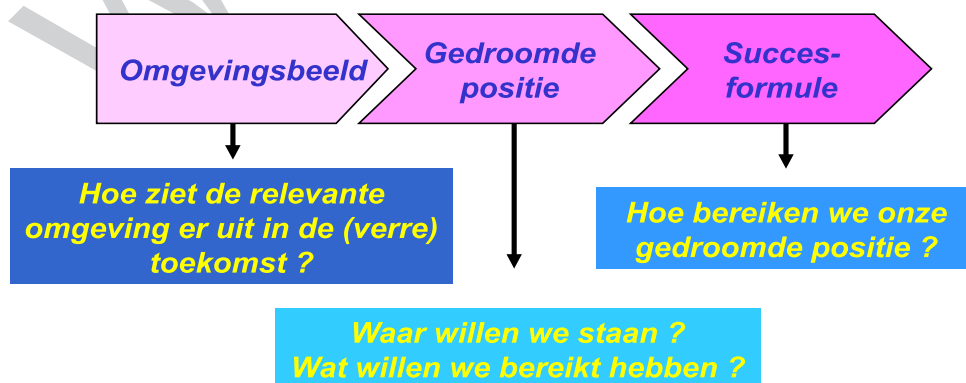
De nieuwe vakbeweging wil door de wijze van handelen betekenis krijgen voor haar leden. Onderstaande tabel geeft een indruk van de wijze waarop ze dat in de praktijk wil brengen

Issue	Niet op deze wijze	Maar op deze wijze
<i>belanghebbende</i>	lid staat centraal	de mens achter het lid staat centraal
<i>werkgebied</i>	primair werknemer met vast contract	werkenden ongeacht contractvorm
<i>democratie</i>	stemrecht	directe invloed en zeggenschap
<i>gedrag en resultaat</i>	gericht op inspanning en spelregels staan centraal; wantrouwen en afdwingen defensief en één stijlkenmerk	gericht op resultaat en resultaat en impact staan centraal; vertrouwen en aanspreken proactief en breed stijlrepertoire
<i>besluitvorming</i>	ingewikkeld met veel lagen	eenvoudig gericht op directe belangen
<i>binden en organiseren</i>	leden binden op gemeenschappelijke bedreigingen	leden binden op gemeenschappelijke kansen
<i>primaire aandacht</i>	vaste contracten en verdelingsvraagstukken	alle werkenden en ontwikkelvraagstukken

2.2 VISIE

2.2.1 Inleiding

Wat wil de nieuwe vakbeweging bereiken? Die vraag wordt, ook weer in onderdelen, beantwoord. In onderstaande figuur is samengevat de visie in verschillende elementen weergegeven. Elk element wordt kort toegelicht.



2.2.2 Omgevingsbeeld

De nieuwe vakbeweging wordt ontwikkeld tegen de achtergrond van een aantal belangrijke ontwikkelingen. Enkele voorbeelden:

Daling organisatiegraad

De organisatiegraad is in de periode 1995 – 2010 in brede zin teruggelopen van gemiddeld 28% naar gemiddeld 21%.

Individualisering, afstand tot werkenden

Hoewel er nog altijd vele honderdduizenden werknemers zijn, die zich in meer of mindere mate verbonden voelen met een vakbond, daalt vooral bij jongeren de behoefte om zich (structureel) aan te sluiten bij een vakbond. In combinatie met de vergrijzing van het ledenbestand dreigt dat op termijn te leiden tot een verdere daling van het ledenbestand en de organisatiegraad. Individualisering is niet altijd bedreigend – soms worden mensen ook door collectivisme geremd – maar op de organisatiegraad heeft het een negatief effect.

Nieuwe middelen van collectivisme

Mensen weten elkaar te vinden via nieuwe media zoals Facebook, LinkedIn, Twitter. Zij weten elkaar snel te vinden op issues en weten zich snel te verenigen. Deze lichte collectiviteiten met een duidelijke doelstelling, zijn al dan niet na het behalen, snel weer opgeheven. Jongeren maken hier veel gebruik van. Zij zijn overigens best bereid om te betalen voor acties, diensten, maar dan via andere vormen soms dan structurele lidmaatschappen, bijvoorbeeld via crowd funding.

Wijzigingen in de sector- en beroepsstructuur

(Kader-) leden en vakbondsbestuurders ervaren dagelijks dat de huidige indeling van de vakbeweging steeds minder aansluit bij de behoeften van mensen : processen veranderen, posities en samenwerkingsverbanden veranderen, de arbeidsmarkt verandert. Inspelen op deze en toekomstige ontwikkelingen is noodzakelijk om invloed te behouden en te vergroten. Dat geldt ook voor het beantwoorden van de vraag hoe de vakbeweging aantrekkelijker wordt voor nieuwe groepen.

Binnen de FNV blijkt de huidige indeling van bonden in sectoren steeds vaker te knellen. In de praktijk blijken de problemen van onze leden vaak sectoroverstijgend en richten ook bedrijven zich steeds vaker op sectoroverstijgende activiteiten.

Enkele voorbeelden hiervan zijn¹:

Railinfra (valt onder zowel Bondgenoten als Bouw)

Post en telecom (valt onder de Abvakabo en Bondgenoten)

Papier en karton (Bondgenoten en Kiem)

FNV Bouwkolom (Bondgenoten en Bouw)

Het heroverwegen van de bestaande indeling van de organisaties lijkt op zijn plaats.

Relevante maatschappelijke ontwikkelingen

Arbeidsmarkt en arbeidsvormen veranderen snel: er zijn inmiddels meer flexibele arbeidsvormen, het aantal werknemers met een vast contract neemt af en arbeid wordt meer flexibel en divers ingezet. Om als vakbonden relevant te blijven, dient hierop ingespeeld te worden. Dat geldt ook ten aanzien van bijzondere groepen in de maatschappij. Etnische groepen, vrouwen, jongeren en andere bijzondere doelgroepen vragen ondersteuning van vakbonden die niet altijd beschikbaar zijn.

1 In FNV verband, tussen alle bonden, is een inventarisatie verricht. Daarin kwamen 25 voorbeelden naar voren.

Voor groei van het ledenaantal en het monitoren van de ledenontwikkeling is het noodzakelijk zicht te hebben en te houden op ontwikkelingen in de relevante groepen in de samenleving en het beleid daarop af te stemmen.

Minder groei beroepsbevolking

De verwachting is dat de beroepsbevolking in de komende dertig jaar nog maar beperkt of zelfs helemaal niet zal toenemen. De kans op ledengroei als gevolg van de toename van de beroepsbevolking is dus ook minder groot. Daarbij komt dat de bonden, als gevolg van de samenstelling van hun ledenbestand, relatief eerder met de vergrijzing te maken krijgen. En dat brengt risico's met zich mee voor de ontwikkeling van het ledenaantal en de opbrengsten uit lidmaatschap.

Politieke realiteit

De politieke realiteit van nu is, dat er weliswaar een demissionair kabinet is, maar dat het risico op een kabinet, dat verregaande maatregelen neemt om in te grijpen in de bestaande structuur en verworvenheden op het gebied van arbeid, zorg en inkomen, blijft bestaan. De nieuwe vakbeweging is zich bewust van de grote vraagstukken rondom het inrichten en de houdbaarheid van de toekomstige verzorgingsstaat alsmede het op orde brengen van de overheidsfinanciën. Zonder de macht van het getal lijken de vakbonden in die discussie aan kracht in te boeten. Dat is niet alleen voor de leden van vakbonden maar ook voor de maatschappij als geheel ongewenst. Hoe dan ook, daar waar er sprake is van een terugtrekkende overheid in sociale zekerheid, in het actief bemiddelen van mensen naar een plaats op de arbeidsmarkt, is er sprake van een toenemende onzekerheid. Datzelfde geldt voor werkgevers die als gevolg van een toenemende efficiencydruk, hun analyses maken in personeelsbestanden en in personeelsomvang. Ook dat levert onzekerheden naast de onzekerheid van een veranderende politieke realiteit.

Internationale ontwikkelingen

Nederland heeft als handelsnatie directe relaties met de internationale sociaal- economische ontwikkelingen. Ze heeft er invloed op, maar meer nog; ze is er van afhankelijk. Door allerlei oorzaken, maar vooral ook door de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën is de wereld kleiner geworden. Er zijn snel opkomende economieën zoals de BRIC-landen (Brazilië, Rusland, India en China). Het buitenland is dichtbij: "wanneer ze in China niezen, worden wij verkouden". De arbeidsverhoudingen globaliseren. In een globaliserende wereld worden de grote, strategische bedrijfseconomische beslissingen steeds vaker genomen in de hoofdkantoren van de concerns en die kunnen overal ter wereld zijn. Zeventien procent van de Nederlandse werknemers werkt voor een bedrijf in buitenlandse handen. Maar ook werknemers voor een Nederlandse baas hebben in toenemende mate te maken met concurrentie van buitenlandse bedrijven en ondervinden van deze concurrentie druk op de arbeidsverhoudingen. De noodzaak om samen met vakbonden in andere landen af te stemmen en waar mogelijk samen op te trekken wordt steeds groter om te voorkomen dat Nederlandse werknemers en werknemers elders tegenover elkaar komen te staan.

Dit maakt het noodzakelijk dat de nieuwe vakbeweging samenwerking zoekt in internationaal verband. Wat binnen de nationale vakbeweging geldt, geldt ook voor de internationale vakbeweging; samenwerken loont! Ook in de internationale samenwerking zullen we diversiteit zien, hebben we solidariteit nodig en willen we samen met anderen impact hebben en agendabepalend zijn.

De internationale context en globalisering zorgt ook dat er mogelijkheden geboden worden om via innovatie tot nieuwe concepten voor duurzame groei te komen. De kwaliteit, ontwikkeling, energie en allocatie van arbeid zijn cruciale elementen om optimaal te kunnen profiteren van deze kansen.

Brussel en Den Haag, twee niveaus van binnenland

Een andere politieke realiteit is dat steeds meer wet- en regelgeving uit Brussel komt. Hoe je ook over de Europese Unie en het Europese integratieproces denkt, we hebben feitelijk te maken met steeds meer terreinen waarop de EU zeggenschap heeft, ten koste van zeggenschap op het nationale niveau van de lidstaten. Net als nationaal beleid kan Europees beleid bedreigend zijn voor de vakbeweging, maar soms ook biedt een nieuwe richtlijn juist meer zekerheid. In elk geval moet de beïnvloeding van het beleid door de nieuwe vakbeweging (overleg, pressie) plaatsvinden daar waar het beleid gemaakt wordt.

Nationaal niveau blijft van belang

Veel wetten grijpen rechtstreeks in op de belangen van werknemers op het terrein van werk en inkomen, de kern van de vakbeweging. Dat geldt naast de sociale zekerheid bijvoorbeeld voor de zorg: wettelijk bepaalde premies beïnvloeden de arbeidsvoorwaarden. Maar ook voor het inkomensbeleid en in bredere zin het sociaal-economische beleid. Andere wetten hebben grote gevolgen voor de mogelijkheden van bonden om hun eigen belangenbehartiging vorm te geven. Het wettelijke kader voor de collectieve pensioenen bepaalt vergaand de mogelijkheden zekerheid te verschaffen over het niveau van pensioenen en deze te kunnen indexeren.

Beïnvloeding van kabinet, Tweede en Eerste Kamer is daarmee cruciaal voor het behartigen van het gezamenlijke belang. Een centrale coördinatie en deels centrale uitvoering van lobby activiteiten is onmisbaar. De nieuwe vakbeweging moet in dat verband een claim leggen om de institutionele positie van de FNV, die toegang geeft tot overlegmogelijkheden op het hoogste niveau, zoals o.a. de SER en de Stichting van de Arbeid.

2.2.3 Gedroomde positie

De gedroomde positie is een vakbeweging die het hiervoor geformuleerde mission statement kan waarmaken en haar positie in de maatschappij kan verstevigen.

2.2.4 Succesformule

Om die gedroomde positie te realiseren is het nodig dat:

- I de vakbeweging het vermogen ontwikkelt zich snel en flexibel aan te passen aan ontwikkelingen in de maatschappij en de economische structuur;
- II de herkenbaarheid voor leden en potentiële leden wordt verbeterd, zodanig dat een eigen identiteit kan worden geboden voor groepen van werknemers, die met elkaar in een natuurlijke, reeds bestaande relatie staan (sectoren, vakken en beroepen, fysieke werklocaties, netwerken etcetera);
- III er een betere aansluiting is bij de heterogene en pluriforme groep werkenden, ongeacht contractvorm waarin zij werken;
- IV de vakbeweging een bijdrage levert aan het vermogen van werkenden om zich te ontwikkelen in hun vak en werk;
- V de verbinding wordt gemaakt tussen collectieve en individuele belangenbehartiging en individuele en collectieve dienstverlening;
- VI dat gebeurt mede aan de hand van de benadering van de 'levensloop' van werkende mensen, inclusief de fase van voorbereiding op werken en de fase van ex-werknemer zijn;
- VII er blijvend, activerend en energiek gewerkt wordt aan de organisatiegraad als basis voor een stevige positie in de maatschappij. Soms zal daarbij in een sector of beroepsgroep moeten worden geïnvesteerd en soms is het 'onderhouden' van een sector of beroepsgroep genoeg;
- VIII mensen zich zelf organiseren, langs de lijnen van werk en beroep en bepalen zelf hoe werk, beroep en arbeidsvoorwaarden worden vormgegeven;
- IX een betrokken en goed opgeleid kader en een professionele werkorganisatie beschikbaar zijn om mee te helpen de doelen te realiseren. Effectiever gebruik van ICT en nieuwe media maken daar onderdeel van uit;

- X er op basis van de doelstelling per sector of beroep en vak per situatie voor een stijl of toon kan worden gekozen, bijvoorbeeld een activerende stijlbenadering. De nieuwe vakbeweging als geheel, beschikt over een breed repertoire aan stijlen en kan hiermee variëren;
- XI De nieuwe vakbeweging expertise weet te bundelen op het terrein van scholing, onderzoek, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en praktijk aan theorie weet te koppelen. Deze expertise zal toegankelijk zijn voor leden. Een voorbeeld dat nader uitgewerkt moet worden, is de opzet voor een expertisecentrum, een 'huis' voor arbeidsverhoudingen en onderzoek.
- XII De nieuwe vakbeweging wil haar medewerkers en (actieve) leden toerusten voor hun werk. Zij voert een actief scholingsbeleid. Een goed geëquipeerd scholingsinstituut is daarvoor een prima instrument.

2.3 SAMENVATTING EXTERNE EN INTERNE ANALYSE

2.3.1 Externe analyse

De belangrijkste ontwikkelingen, die voor de nieuwe vakbeweging als geheel van toepassing zijn, samengevat in termen van kansen en bedreigingen²:

KANSEN		BEDREIGINGEN	
K1	Mogelijke positieverbeteringen in groeisectoren in de economie	B1	Individualisering samenleving
K2	Behoeftte aan onzekerheidsreductie, zelfversterking en positieverbetering werknemers, o.a. door nadelen van marktwerking, internationalisering, aanbestedingen, flexibilisering arbeid	B2	Minder binding van jongeren met instituties en in het bijzonder vakbeweging
K3	Met grotere, sterke nieuwe vakbeweging toename van macht van het getal	B3	Toenemende concurrentie op deelmarkten, bijvoorbeeld verzekeraars
K4	Mogelijkheid tot vergroten effectiviteit belangenbehartiging en dienstverlening door moderne ICT en nieuwe media toepassingen	B4	Risico dat dienstverlening en belangenbehartiging deels als minder waardevol wordt ervaren door toenemende online informatie en zelfredzaamheid
K5	Mogelijkheid tot vergroting herkenbaarheid voor de leden door de nieuwe vakbeweging (eenheden dichtbij en van leden)	B5	Collectiviteiten die arbeidsvoorwaarden functie van vakbonden overnemen
K6	Mogelijkheid tot vergroting herkenbaarheid voor de leden door gebruik nieuwe werkmethode, zoals organizing		

² Het gaat hier om externe ontwikkelingen. Die ontwikkelingen zijn gerangschikt naar mogelijke kansen en mogelijke bedreigingen voor de nieuwe vakbeweging op korte (binnen een jaar) of middellange termijn (1 tot 3 jaar). Het spreekt voor zich het de bedoeling is een strategie te ontwikkelen, waarmee kansen kunnen worden benut en bedreigingen kunnen worden afgewend.

2.3.2 Interne analyse

Voor wat betreft de interne ontwikkelingen en de verwachte situatie op het moment van de start van de nieuwe vakbeweging geldt het volgende:

STERKE PUNTEN		ZWAKKE PUNTEN	
S1	Potentiële verbreding samenwerking, waardoor versterking van positie in de maatschappij (macht van het getal)	Z1	Proces van de nieuwe vakbeweging dat tot interne in plaats van externe aandacht leidt
S2	Wijze van besturen en organiseren waardoor herkenbaarheid toeneemt (kracht van de herkenbaarheid) en dichtbij mensen	Z2	Onzekerheid in verenigingen en werkorganisaties over koers de nieuwe vakbeweging en consequenties van die koers
S3	Enorm potentieel aan betrokken en actieve leden	Z3	Risico van dalende organisatiegraad, mede door vergrijzing ledenbestand
S4	Betrokken en loyale medewerkers	Z4	Persoonlijke verhoudingen op hoofdbestuursniveau
S5	Mogelijkheid om collectieve en individuele belangenbehartiging en individuele dienstverlening onderling versterkend te laten zijn	Z5	Beperkte beschikbaarheid aan middelen om te investeren in de nieuwe vakbeweging
S6	Bestaande sterke posities in sectoren en bij specifieke groepen	Z6	Bestaande zwakke posities in sectoren en bij specifieke groepen

2.4 DOELEN EN BEOOGDE RESULTATEN

De nieuwe vakbeweging formuleert de strategische doelen zo, dat gebruik gemaakt wordt van de kansen en de sterke punten. Waar mogelijk en nuttig worden zwakke punten opgeheven en worden bedreigingen afgewend. Soms zijn bedreigingen tevens kansen: nieuwe vormen van solidariteit kunnen leiden tot nieuwe vormen van diensten en collectivisme.

Afhankelijk van de gestelde doelen, bepalen vakbonden de wijze waarop de doelen bereikt worden, inclusief de middelen die worden ingezet en de aanpak ('stijlfiguur'). Succesvolle vakbonden hebben een breed repertoire aan middelen en aanpak en weten een aanpak toe te passen afhankelijk van de gestelde doelen, de context en beschikbare middelen. Bovendien kunnen zij ook snel wisselen van middelen en aanpak van co-creatie tot meer activistische stijl. Effectiviteit zal steeds bepalend zijn bij de keuze van deze stijlfiguur.

In het overzicht op de volgende pagina zijn de belangrijkste doelen voor de komende drie tot vijf jaar indicatief weergegeven. Deze doelen zullen verder worden uitgewerkt in het meerjarenplan. Belangrijk is het sturen op concrete en voor alle leden begrijpelijke, heldere resultaten. Die resultaten zijn afgeleid uit de strategie, visie en missie en uit het werkplan en ze zijn concreet ingevuld met meetpunten:

Doelstelling	Meetpunt	Norm	Relatie naar SWOT
Resultaatgebied leden			
1. Verbetering lidmaatschaps-propositie (uit te werken tot vernieuwingsagenda) en oriëntatie op vak en beroep	• Waardering leden voor lidmaatschap • Toename aantal nieuwe leden • Aantal vakgerichte en –ontwikkelingsgerichte activiteiten	Oordeel t.o.v. nulmeting +10% Aantal nieuwe leden t.o.v. nulmeting +5% Goedgekeurd beleidsplan met vak-ontwikkelingsactiviteiten	K1, K5, B1, B4 S2, S5, Z3, Z6
2. Steviger en agendabepalende onderhandelingspositie	• Toename aantal leden • Stijging organisatiegraad in specifieke sectoren	Aantal nieuwe leden t.o.v. nulmeting +5% Toename organisatiegraad in specifieke sectoren in % <PM>	K1, K2, K3
3. Erkend als dé gesprekspartner van politiek en maatschappij op het gebied van alle werkenden	• Oordeel van sleutelfiguren • Oordeel leden	Oordeel t.o.v. nulmeting ruim positiever	K3, S1, Z1
4. Verbetering positie werkenden in zwakke situaties/sectoren volgens plan	• Mate van realisatie plan	Plan is geheel gerealiseerd, bij gelijkblijvende omstandigheden	K2, K3, K4, K5, K6, B4, S1 t/m S5, Z6
5. Bundeling van kennis/expertise en koppeling aan de praktijk	• Plan voor opzetten van een expertisecentrum voor visie- en kennisontwikkeling en – mogelijk gekoppeld daaraan- een centrum voor opleiding	Realisatie plan binnen tijd/budget	K2, K6, S3
6. Kader/medewerkers toerusten voor hun faciliterende en ondersteunende taak	• Ontwikkelen opleiding en training • Aantal opgeleide medewerkers	80% van de doelgroep opgeleid < 2 jaar	K5, K6, S2, S4
7. Weten welke issues er maatschappelijk spelen en deze actief ondersteunen	• Opzetten van een platform/social media • Maandelijkse rapportage over issues	Opstellen van een plan Realiseren plan binnen budget/tijd	B1, B2, K4, K6

Doelstelling	Meetpunt	Norm	Relatie naar SWOT
Resultaatgebied intern			
8. De nieuwe vakbeweging is een stabiele, extern gerichte groep van vak- en beroepsorganisaties	• Mate van uitvoering Migratieplan • Aantal organisaties / leden is gegroeid • Mate waarin ledenraad / bestuur stabiel is	Plan is gereed binnen tijdpad Totaal aangesloten leden +10% Kwalitatief oordeel	Z1, Z2, Z4
9. Het functioneren van de democratische en besturende structuren wordt door ledenraad positief ervaren	• Oordeel van leden over functioneren democratisch en besturende structuren is positief	80% ledenraad is positief	Voorwaarde voor K1 t/m K6; S1 t/m S6
Resultaatgebied leren en verbeteren			
10. Belangrijke activiteiten / projecten worden geëvalueerd en verbeterpunten worden geïmplementeerd	• Mate en kwaliteit van evalueren en implementeren verbeterpunten	Positief deskundigenoordeel	Z1, Z4
11. Integraal risicomanagement werkt effectief	• Integraal risicomanagement in alle onderdelen geïmplementeerd • Verantwoordelijk bestuurders zijn opgeleid • Voorkomende risico's zijn adequaat beheerst	Positief deskundigenoordeel (idem) (idem)	Z2
Resultaatgebied Financieel			
12. Gemiddeld vermogen per lid groeit tenminste mee met inflatie;	• mutatie in gemiddeld vermogen per lid • gemiddeld rendement op vermogen	Mutatie in lijn met inflatie Gemiddeld rendement op niveau benchmark	Z5
13. Positief exploitatie-saldo voor de nieuwe vakbeweging als geheel	• Exploitatiesaldo geconsolideerd		Z5

In het uiteindelijke meerjarenplan zullen doelen, meetpunten en normen geactualiseerd moeten worden voor de dan geldende situatie en zullen de meetpunten en normen van een planning moeten worden voorzien.

3 EEN NIEUWE NAAM

3.1 INLEIDING

De naam en het bijbehorende beeldmerk spelen een grote rol bij het herkenbaar zijn en binden van mensen aan de nieuwe vakbeweging.

In theorie kan worden gekozen voor een nieuwe merklading van het 'oude merk' FNV, of voor de lading van een nieuw merk. De naam moet in ieder geval bekend zijn voor het oprichtingscongres.

3.2 MERKSTRATEGIE

3.2.1 Een nieuwe naam: ja of nee?

De FNV heeft een hoge naamsbekendheid. Binnen de huidige FNV hebben de meeste mensen ook redelijk positieve gedachten en gevoelens bij de naam. Daar staat echter tegenover dat de naam bij sommige groepen leden en niet-leden veel minder positieve reacties opwekt.

Het handhaven van de huidige naam leidt er toe dat niet-leden en organisaties van buiten de federatie zich minder met de nieuwe vakbeweging identificeren. Zij niet snel lid worden. Een nieuwe naam symboliseert de vernieuwing. Het verlaagt de drempel voor buitenstaanders (individueen en collectieven) om toe te treden.

Inmiddels is duidelijk geworden dat de afkorting van de nieuwe vakbeweging (DNV) niet beschikbaar is én een beschermde afkorting is die niet gebruikt kan worden. Om de reden valt het eventuele gebruik van de naam 'de nieuwe vakbeweging' met bijbehorende afkorting af.

Om tot een nieuwe naam te komen, is het definiëren van kernwaarden en merkwaarden die voortvloeien uit de missie en visie, een belangrijke voorwaarde. Op basis van deze waarden, kan een naam worden gekozen. In hoofdstuk 3.2.3 is dit verder uitgewerkt.

Allereerst de beschrijving hoe om te gaan met het merk, zodat de nieuwe vakbeweging ook duidelijk herkenbaar is en snel kan werken aan een grote bekendheid.

3.2.2 Merkenbeleid.

Er is gekozen een paraplumerk met submerken. Zo koppelen we een sterk gemeenschappelijk merk en solidariteit aan ruimte voor diversiteit van de verschillende eenheden.

Bij een paraplumerk met submerken is er sprake van een hoofd- en een afzendermerk. Het afzendermerk (vaak de bedrijfsnaam) geeft vanaf de achtergrond een garantie aan het hoofdmerk.

Voordeel is dat beide merken van elkaar profiteren en elkaar kunnen versterken.

Er kan ook een nadeel zijn, namelijk dat het een onduidelijk beeld op kan leveren. Er bestaat minder synergie in de ontwikkeling en inzet van middelen.

Voorbeelden zijn er in Nederland: Achmea met Centraal Beheer, Zilveren Kruis, Groene Land, De Friesland, maar ook internationaal met producten in Nederland: Nestlé met Smarties, Lion, Bros, Nuts en KitKat. (Voor toepassing van het merkenbeleid; zie bijlage)

3.2.3 Kernwaarden en merkwaarden

In paragraaf 2.2.3 zijn de kernwaarden voor de nieuwe vakbeweging benoemd

Wederzijds respect en onderling vertrouwen in dagelijkse omgang; Stimuleren en ruimte bieden; Ondersteunend en solidair ;Openstaan voor ontwikkelingen; Gericht op duurzaam resultaat; Transparant handelen; Integer; Toekomstgericht. Die kernwaarden zijn ook voor de lading van het merk van belang omdat zij in feite het morele vertrekpunt voor de uitstraling van de organisatie vormen. Voor de lading van een merk is het van belang kernachtig te kunnen zijn.

Naast kernwaarden die intern gericht zijn, zijn er ook extern gerichte merkwaarden. Zij geven aan waarom het merk uniek en relevant is. De merkwaarden zorgen (op de achtergrond) voor onderscheid ten opzichte van de andere vakbonden. Merkwaarden zijn normaliter geformuleerd op aspiratieniveau: ze zijn gewenst en haalbaar. De merkwaarden vormen de basis voor de activiteiten en uitingen van het merk en kunnen ook als een soort 'checklist' gebruikt worden: voldoet deze nieuwe activiteit aan de merkwaarden? Vanuit praktische toepassingen wordt het aantal merkwaarden daarom meestal beperkt tot 3 a 4 woorden, met een korte en krachtige omschrijving. Voor de nieuwe vakbeweging liggen de volgende woorden voor de hand:

- **DICHTBIJ:** *“de nieuwe vakbeweging is laagdrempelig, staat vanaf de werkvloer dichtbij haar leden, is er voor en door leden en speelt snel en direct in op ontwikkelingen en wensen.”*
- **ONTWIKKELINGSGERICHT:** *“de nieuwe vakbeweging stelt mensen in staat zich zelf te ontwikkelen en te organiseren en ondersteunt leden daarbij naar behoefte voor, tijdens en na hun werkzame leven. Daardoor kan de nieuwe vakbeweging zowel optreden als vakbekwame dienstverlener voor en door leden, als vakbond macht organiseren op die plaatsen en in die situaties waar dat nodig is”*
- **SOLIDAIR:** *“voor elkaar opkomen, zwakkeren in de samenleving beschermen als dat nodig is, blijft een fundament van het handelen van de vakbeweging”*
- **TOEKOMSTGERICHT:** *“de nieuwe vakbeweging heeft een open oog voor de noodzaak de wereld duurzaam te maken. In zijn handelen is dat een belangrijk leidend principe en biedt perspectief en individu en collectief. De nieuwe vakbeweging is flexibel en vernieuwt zichzelf constant om aan de behoefte van leden te beantwoorden*

3.3 NIEUWE NAAM

Samenvattend is gekozen voor (i) een nieuwe naam, zijnde niet 'de nieuwe vakbeweging'; (ii) is gekozen voor de benadering van een paraplu-merk met submerken; en (iii) is een aantal ontwerpcriteria meegegeven voor de nieuwe merknaam.

Een team van professionals en kwartiermakers zal op basis van deze uitgangspunten dit zodanig uitwerken dat op 23 juni de nieuwe merknaam geïntroduceerd kan worden.

4 BESTURINGSMODEL

4.1 INLEIDING

Om de missie en doelstellingen, zoals die in hoofdstuk 2 genoemd zijn, waar te maken, is een 'bijpassende' organisatie nodig. De manier waarop de nieuwe vakbeweging is georganiseerd en functioneert moet aansluiten bij de huidige verschillende vormen in arbeidsverhoudingen. Zodat die vakbeweging voor alle leden dichtbij en herkenbaar is. En dus een vakbeweging is waarin mensen met soortgelijk werk en gelijke belangen de ruimte en zelfstandigheid krijgen om zelf te bepalen hoe ze werk, beroep en arbeidsvoorwaarden vormgeven.

Daarvoor is veel meer nodig dan een heldere structuur. Een gemeenschappelijke visie op de wijze waarop de organisatie, binnen die structuur, succesvol kan functioneren, is geen voorwaarde, maar een vereiste. Het gaat dan vooral over de organisatie van lidmaatschap en de verenigingsdemocratie, over cultuur en leiderschap, over een beleids- en begrotingscyclus en zelfs over het onderliggende financiële model. Het gaat dan over sturing: de wijze waarop leden, actieve leden, werknemers en bestuurders samen die nieuwe vakbeweging tot een succes kunnen maken. De beschrijving daarvan noemen we het 'besturingsmodel'.

4.2 HOOFDSTRUCTUUR

4.2.1 Uitgangspunten

Een eerste uitgangspunt wordt gevormd door de strategische kaders van de nieuwe vakbeweging, die hiervoor in hoofdstuk 2 zijn geschetst. Belangrijk voor de besturing zijn de herkenbaarheid voor leden aan de basis en het zodanig vorm geven van de organisatie, dat het geheel meer is dan de losse onderdelen. Die twee horen bij elkaar. Leden en niet-leden zien dat niet anders (zie bijlage Rapportage enquête, Analyse).

Succesvol opereren binnen het strategische kader vraagt om flexibiliteit. De ontwikkelingen in de omgeving van de nieuwe vakbeweging gaan snel. Daar moet snel op gereageerd kunnen worden. Besturing en organisatie bewaken echter ook de focus, stellen prioriteiten, benutten de kracht van het getal en zetten middelen doelmatig in. Ofwel: goede sturing moet er voor zorgen dat de som der delen inderdaad meer is dan de afzonderlijke eenheden.

Samenwerking binnen de nieuwe vakbeweging zal vaak het karakter hebben van elkaar ondersteunen op basis van wederzijdse toegevoegde waarde of solidariteit. In die zin is de nieuwe vakbeweging als een netwerkorganisatie te beschouwen waarin samenwerken zelden een 'plicht' is, maar vooral tot stand komt op basis van wederzijdse wensen. Zo'n organisatie wordt echter alleen maar succesvol als de wil om samen te werken en de bereidheid om van elkaar te leren aanwezig zijn. Dat zijn belangrijke gedragskenmerken die aandacht en soms sturing vragen.

Bij het ontwerp van de besturing en de organisatie is ook aandacht besteed aan meer algemene principes van goed bestuur en toezicht: zaken als transparantie, integriteit, maatschappelijke verantwoording, etcetera behoren in een moderne vakbeweging ook hun plaats te krijgen.

4.2.2 Zelfstandige eenheden en zeggenschap

Inrichting zelfstandige eenheden

Het belangrijkste organisatieprincipe dat helpt om de missie waar te maken is 'bouwen van onderop'. Dat betekent vorm geven aan zelfstandige eenheden die opereren binnen de verbindende structuur van de nieuwe vakbeweging. Die zelfstandige eenheden zijn verenigingen die bestaan uit groepen mensen die

zich met elkaar verbonden voelen, die met vergelijkbare problemen en uitdagingen worden geconfronteerd (in de zin van parallel lopende belangen en behoeften) en waarvan die verbondenheid past binnen het werkterrein van de nieuwe vakbeweging (met een verwijzing naar de missie). Verenigingen geven vorm aan democratie; hoe mensen zich verenigen en zich organiseren in juridische entiteiten, is aan hen.

Als 'werk en inkomen' het uitgangspunt voor de verbondenheid is, dan zullen die autonome eenheden in principe sectoraal, naar beroepsgroep of vak worden ingericht.

Als andere redenen voor de verbondenheid een rol spelen, dan kunnen ook groepen langs de lijnen van bijvoorbeeld jongeren, vrouwen, zzp-ers, uitkeringsgerechtigden, ouderen, maar ook naar fysieke plaats van werken ontstaan. Netwerkorganisaties door sectoren en beroepen heen.

Het zijn met name deze groepen die volledige erkenning dienen te krijgen. Het zijn de groepen die vinden dat ze hun positie nog teveel moeten bevechten. Dit terwijl toch ook hun belangen in het geding zijn bij grote wijzigingen op nationaal niveau.

De kern van de verbondenheid van al deze groepen moet wel blijven liggen binnen de missie van de nieuwe vakbeweging, dus van werk en inkomen.

Er is plaats voor iedere groep met min of meer parallel lopende belangen en behoeften op het gebied van de missie van de nieuwe vakbeweging. Uitgaande van de huidige praktijk betekent dit, dat er twee invalshoeken zijn voor de inrichting van de organisatie:

- een indeling naar sector-, vak- en beroepsgeoriënteerde eenheden die zelf als zelfstandige eenheid actief zijn in het arbeidsvoorwaardelijk overleg en die zich richten op vak- en beroepsontwikkeling. We noemen deze groepen in het vervolg "Sectoren";
- een indeling in zelfstandige eenheden die niet direct betrokken zijn aan de arbeidsvoorwaardelijke tafels, maar hun eigen gemeenschappelijke belangen hebben. Binnen deze eenheden is men dus gericht op de specifieke kenmerken en wensen van de leden van die eenheid. Denk hierbij aan jongeren, senioren, uitkeringsgerechtigden, zzp-ers enz. We noemen deze groepen in het vervolg "Doelgroepen".

Het specifieke kenmerk van de doelgroepen is, dat ze in alle sectoren kunnen voorkomen. Sectoren en doelgroepen kunnen altijd wederzijds aansluiting zoeken. Bijvoorbeeld: iemand is lid bij de 'sector Bouw', maar tevens verbonden en actief binnen de doelgroep 'zzp-ers' of iemand die lid is van de 'sector metaal' maar tevens verbonden en actief is binnen de doelgroep 'Senioren'.

Activiteiten naar de behoeften van leden

In de nieuwe vakbeweging komen 'doelgroepen' en 'sectoren' elkaar in netwerkverband tegen en versterken elkaar. Leden, ongeacht sector of doelgroep, vinden elkaar op gemeenschappelijke wensen en behoeften. Of het nu gaat om de cursus 'alles wat je moet weten om van jouw eerste baan bij de overheid een succes te maken', de netwerkbijeenkomst 'ondernemen in de zorg' voor zelfstandigen zonder personeel, een cursus 'onderhandelen voor vrouwen' of het programma 'voorbereiding op een nieuwe levensfase'.

Sectoren en doelgroepen zijn nevengeschied. Dat past ook bij het uitgangspunt dat leden zelf bepalen waar ze bij willen horen. Samenwerking en kennisuitwisseling worden gestimuleerd in de nieuwe vakbeweging. Je kunt naast de sector/doelgroep waar je lid van bent, opgeven in welke andere sectoren/doelgroepen je geïnteresseerd bent. Je krijgt dan, voor een nader te bepalen bedrag, het recht op informatie/participatie en toegang tot de belangenbehartiging en dienstverlening van die sector/doelgroep. Elke sector/doelgroep bepaalt zelf of voor gebruik van die dienstverlening dan nog extra betaald moet worden.

Binnen de nieuwe vakbeweging heeft elk lid stemrecht, zowel binnen zijn/haar eigen sector/doelgroep als voor de nieuwe vakbeweging als geheel. Het stemrecht van de sector en de doelgroep is nevengeschied. Leden in doelgroepen hebben geen zeggenschap over zaken die aan arbeidsvoorwaarden of beroep zijn gerelateerd, dat is voorbehouden aan de leden van de sectoren. Indien je naast zeggenschap in je eigen sector/doelgroep ook zeggenschap wilt in een andere sector/doelgroep is er de mogelijkheid van het dubbel-lidmaatschap. Je bent dan twee keer lid, betaalt twee keer contributie maar hebt dan ook stemrecht in beide sectoren/doelgroepen en kunt gebruik maken van de dienstverlening in beide sectoren/doelgroepen. Ook in dit geval heb je echter maar één keer stemrecht voor de nieuwe vakbeweging als geheel (bijvoorbeeld voor het ledenparlement) want het principe is; één persoon, één stem.

De nieuwe vakbeweging zal interessante lidmaatschapsarrangementen moeten ontwikkelen. Om de verschillende arrangementen inzichtelijk en overzichtelijk te houden voor leden, wordt sterk geadviseerd een gemeenschappelijk basislidmaatschap te ontwikkelen voor alle sectoren/doelgroepen waarvan een zo groot mogelijk deel van de belangenbehartiging en dienstverlening onderdeel is.

De kracht van herkenbaarheid en de macht van 'samen'

Een flexibele structuur en wijze van functioneren is bittere noodzaak om de uitdagingen van nu en de toekomst aan te kunnen. Leden worden geconfronteerd met de economische ontwikkeling in sectoren en met technologische ontwikkelingen op mondiaal niveau. Voor sommige beroepen/functies ontstaan regionale of zelfs mondiale markten (denk aan ICT, administratief personeel, chauffeurs, call center medewerkers, etcetera). Voor werknemers is de regio veelal de belangrijkste plek om van werk naar werk te komen. De regio en regionale netwerken met een focus op regionale arbeidsvoorwaarden-afspraken zijn voor de nieuwe vakbeweging interessant om leden duurzame participatie in het vooruitzicht te stellen. Moderne communicatiemiddelen maken het mogelijk dat er veel sneller dan vroeger netwerken dwars door sectoren heen ontstaan.

De structuur moet hier op toegerust zijn. Dat doet recht aan de pluriformiteit van groepen van mensen, die gemeenschappelijke belangen en behoeften op het werkkterrein van de nieuwe vakbeweging hebben. Tegelijkertijd vraagt dat om duidelijke afspraken over de verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Om op die ontwikkelingen effectief te kunnen reageren en het lid te bieden waar hij of zij om vraagt, is het onder andere noodzakelijk om:

- met toestemming van het lid zelf gebruik te kunnen maken van lid-gegevens op meer plaatsen dan alleen binnen de eenheid waar het lid zich in eerste instantie heeft aangemeld;
- te beschikken over een goede, voor alle onderdelen van de nieuwe vakbeweging toegankelijke informatie infrastructuur;
- gebruik te maken van o.a. 'sociale media' om de noodzakelijke netwerken te kunnen voeden en onderhouden;
- de mogelijkheid te bieden om te kunnen switchen van sector zonder administratieve rompslomp voor leden;
- arrangementen beschikbaar te hebben in lidmaatschap en dienstverlening van verschillende sectoren en doelgroepen.

Een hybride structuur komt tegemoet aan het uitgangspunt van diversiteit en aan de door de leden gewenste keuzemogelijkheden. Hierbij geldt telkens dat het betaalbaar moet blijven: betaalbaar voor leden en in kostenbeheersing voor de organisatie. Een hybride structuur betekent echter wel dat het systeem van lidmaatschappen complexer wordt. Dit leidt tot de conclusie dat een gemeenschappelijk basisbestand met ledengegevens noodzakelijk is dat op een goede en kosteneffectieve manier door ICT wordt ondersteund. Het is ook sterk aan te bevelen een gemeenschappelijke front-office in te richten, die leden kan informeren en adviseren over de verschillende lidmaatschapsvormen en snel en slagvaardig de registratie kan uitvoeren.

Eenheid voor realisatie gemeenschappelijke doelen

In Dalfsen zijn 5 gebieden benoemd waarop sprake is van gemeenschappelijkheid en dus bevoegdheden aan de gemeenschappelijkheid worden overgedragen. Het betreft:

1. Het formuleren van een agenda voor het centrale niveau: nationaal en internationaal.
2. De bevoegdheid om op centraal niveau afspraken te maken met betrekking tot sectoroverstijgende belangen.
3. Het investeren van mensen en middelen in (nieuwe) sectoren en beroepsgroepen.
4. Het oprichten van een nieuwe vakorganisatie te faciliteren.
5. Het beslechten van domeindiscussies tussen bonden.

Om inhoud te geven aan deze vijf punten is o.a. het volgende nodig:

- ad 1: een centraal apparaat zal nodig zijn om de centrale agenda te formuleren. Verbinding met de zelfstandige eenheden die bijvoorbeeld onderwerpen kunnen aandragen. Een centraal orgaan is nodig om tot de evenwichtige bespreking en besluitvorming ten aanzien van de agenda te komen;
- ad 2: gedefinieerd zal moeten worden wat sectoroverstijgende belangen zijn. Daarvoor ligt zowel een centrale verantwoordelijkheid als een verantwoordelijkheid bij de zelfstandige sectoren. De meningen over de inhoud kunnen verdeeld zijn. Bovendien zullen die belangen wisselen in de tijd. Nodig is een orgaan, waarin tot de evenwichtige bespreking, afstemming en besluitvorming over de sectoroverstijgende belangen wordt gekomen;
- ad 3: net zoals bij (1) en (2) vraagt het afwegen waarin te investeren, een goede strategische analyse. Niet alleen inzake sectoren en beroepsgroepen, maar ook wat betreft de verwachte ontwikkelingen die van invloed zijn op alle huidige en mogelijk toekomstige groepen die zich verbonden voelen met de nieuwe vakbeweging (jongeren, ouderen, uitkeringsgerechtigden, etc.). van belanghebbenden. Een dergelijke analyse uitvoeren vraagt om zowel kwalitatief als kwantitatief adequate capaciteit. De financieel-economische beoordeling vraagt om 'groeps-controllers' capaciteit;
- ad 4: uit oogpunt van organisatie en besturing komt dit onderwerp grotendeels overeen met (3);
- ad 5: het beslechten van domeindiscussies tussen bonden vraagt een orgaan, waarbinnen op evenwichtige wijze discussie en besluitvorming plaats kan vinden. Daarnaast kan de behoefte bestaan aan het verkrijgen van objectieve gegevens. Een centraal orgaan moet samenwerking stimuleren, mogelijk maken en faciliteren.

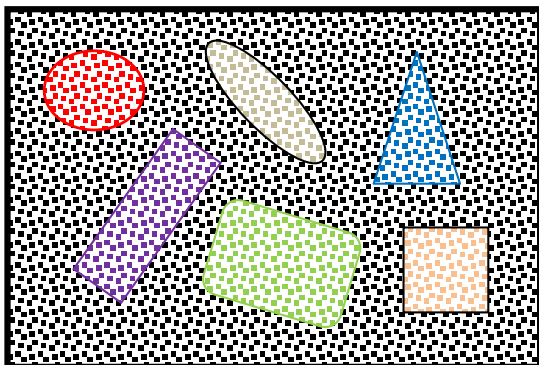
Alle overige beleidsterreinen en activiteitengebieden behoren tot het domein van de zelfstandige eenheden. We noemen het centrale orgaan 'de koepel'.

Alle betrokkenen (leden en niet-leden) hebben aangegeven dat een gemeenschappelijke agenda op koepelniveau van belang is. Deze gemeenschappelijke agenda bestaat uit een inhoudelijke agenda die de koepel nastreeft in de overleggen en contacten op nationaal (en internationaal) niveau, zoals overleg met werkgeversorganisaties, het kabinet, politieke partijen en de overheid. Dit kan bestaan uit sectoroverstijgende vraagstukken, zoals bijvoorbeeld inkomen bij pensionering, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Deze kan ook bestaan uit thema's als arbeidsbemiddeling tussen sectoren, kwaliteit van de arbeid. Daarnaast kunnen de zelfstandige eenheden ook besluiten dat ze gezamenlijk willen investeren in bepaalde sectoren of beroepsgroepen (de witte vlekken), en kunnen ze goede initiatieven van werknemers om zich te organiseren ondersteunen (inhoudelijk en/of financieel). Welke inhoud precies aan de gemeenschappelijke taken wordt verricht zal besloten moeten worden door de zelfstandige eenheden, via hun vertegenwoordiging in het ledenparlement en in dialoog met het dagelijks bestuur.

Uit de Werkconferentie Soesterberg, 23 april 2012

4.2.3 Invulling hoofdstructuur: stap-voor-stap en grafisch weergegeven

Individuele mensen organiseren en verbinden zich op verschillende manieren omdat ze verschillende interesses hebben en/of verschillende belangen omtrent hun werk of inkomen. Er ontstaan verschillende groepen. Dat is grafisch als volgt weer te geven.

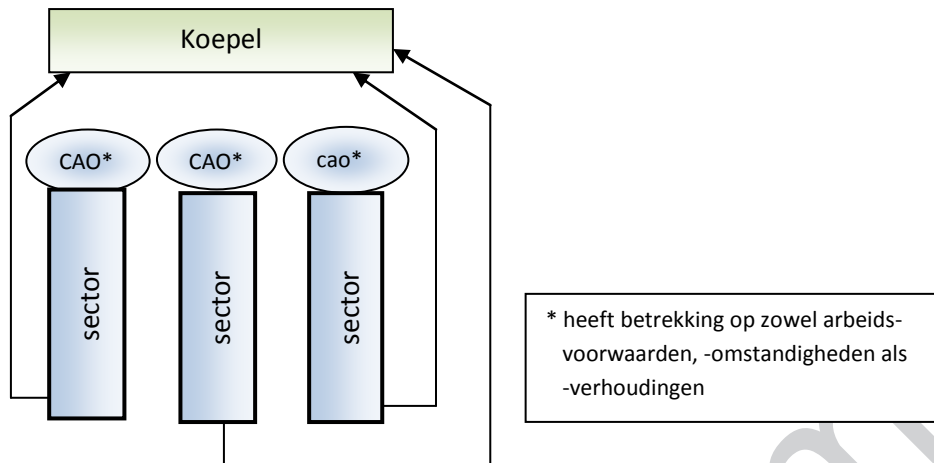


Soms zal echter de behoefte bestaan zich te verbinden met meer dan één onderdeel (sectoren, doelgroepen). Bovendien is een organisatie nodig, die in staat is gemeenschappelijke doelen te realiseren (zie ook de vorige paragraaf). Om dat mogelijk te maken bestaat de organisatie van de nieuwe vakbeweging uit een aantal samenhangende elementen.

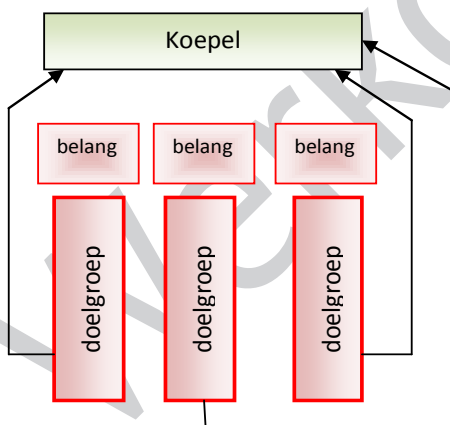
Een eerste element is, zoals in de vorige paragraaf al is geschetst, dat mensen in de nieuwe vakbeweging zich van onderop verbinden volgens de lijnen van vak/beroep in sectoren. De sector is actief in het arbeidsvoorwaardelijk overleg en richt zich op vak- en beroepsontwikkeling. Het is mogelijk dat op één sectoraal terrein meer dan één zelfstandige vereniging actief is, bijvoorbeeld omdat er sprake is van een (andere) levensbeschouwelijke grondslag. Ook deze vereniging heeft een eigen afvaardiging naar het Ledenparlement. Het ligt voor de hand dat gezien de overeenkomsten rond vak/beroep naar verdergaande samenwerking tussen dergelijke eenheden wordt gezocht. De leden zullen uiteindelijk zelf aangeven of gehele of gedeeltelijke samenwerking of integratie uiteindelijk meer passend en effectiever is, of dat zelfstandigheid goed werkbaar blijkt. In het algemeen wordt er gestreefd naar zo weinig mogelijk overlap en dubbelingen tussen sectoren.

Een volgend element is de koepel. De koepel is actief op nationaal en internationaal niveau en stimuleert en faciliteert de samenwerking tussen sectoren. De koepel spreekt voor en namens de leden. Lidmaatschap van de sector betekent dan ook automatisch lidmaatschap van de koepel.

Het voorgaande leidt tot het volgende schema.



Mensen kunnen zich ook organiseren langs andere lijnen dan van vak/beroep. Denk bijvoorbeeld aan zzp-ers, senioren, jongeren, vrouwen, uitkeringsgerechtigden of mensen die in dezelfde regio werken of wonen. Zij hebben ook een ander gemeenschappelijk belang dan een cao. Daarmee komt weer een ander element van de organisatie in beeld: zelfstandige eenheden rondom een doelgroep met gemeenschappelijke belangen. Mensen kunnen lid worden van een doelgroep. Net als bij de sectoren betekent het lidmaatschap van een doelgroep binnen de nieuwe vakbeweging automatisch het lidmaatschap van de koepel. Schematisch ziet dat er als volgt uit.

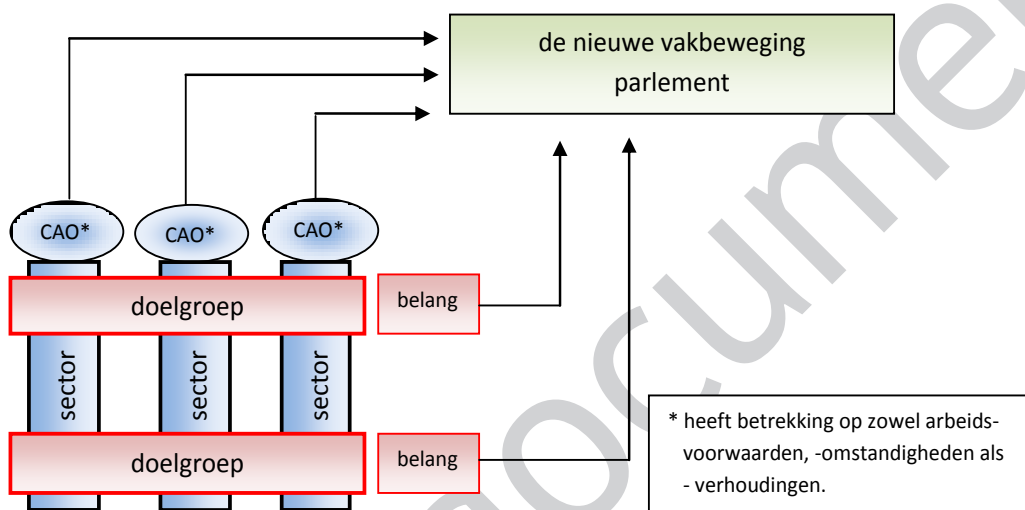


Door de elementen, zoals die hiervoor zijn weergegeven te combineren ontstaat een matrixorganisatie van doelgroepen en sectoren, elk georganiseerd op het eigen gemeenschappelijk belang. Die belangen zijn democratisch vertegenwoordigd in de koepel via zeggenschap in het Ledenparlement (zie voor een verdere toelichting op het Ledenparlement paragraaf 4.2.4).

Sectoren en doelgroepen zijn nevensgeschikt en hebben beide evenveel zeggenschap over de nieuwe vakbeweging als geheel (het Ledenparlement en bestuur) iemand kan als lid van een sector/doelgroep aangeven in welke sector/doelgroep hij geïnteresseerd is. Hij/zij wordt dan tegen een beperkt bedrag geïnformeerd over de actuele zaken in die sector/doelgroep, kan participeren in de activiteiten en krijgt

toegang tot de dienstverlening van die sector/doelgroep. Een lid heeft stemrecht in de sector/doelgroep waar hij/zij lid van is. Een lid heeft géén stemrecht voor de sectoren/doelgroepen waarvoor hij/zij interesse heeft getoond.

Het is ook mogelijk dat iemand er voor kiest zich niet aan te sluiten bij een sector of doelgroep, maar bijvoorbeeld primair uit solidariteit met de nieuwe vakbeweging als geheel lid wil worden. In dat geval wordt iemand lid van de sector 'ongebondenen'³. De sector 'ongebondenen' functioneert als een volwaardige sector. Lidmaatschap van de sector 'ongebondenen' wordt ook wel 'rechtstreeks lidmaatschap' genoemd. Om de kracht van sectoren en beroepen zo goed mogelijk tot zijn recht te laten komen wordt aansluiting bij sectoren / beroepen wel aanbevolen en gestimuleerd: daar is immers een kerntaak van de nieuwe vakbeweging namelijk de zeggenschap op arbeidsvoorwaardelijk terrein belegd. Schematisch ziet dat er zo uit.



Samenvattend geldt dat:

- mensen lid kunnen worden bij een sector (zelfstandige eenheid gebaseerd op sector/beroep);
- mensen lid kunnen worden bij een doelgroep (zelfstandige eenheid gebaseerd op een netwerk van mensen die gemeenschappelijke belangen hebben op het gebied van werk en inkomen, zoals jongeren, vrouwen, senioren, zzp-ers, uitkeringsgerechtigden, woon/werk-plaats, etc.);
- mensen, anders dan van sector of doelgroep, rechtstreeks lid kunnen worden van de nieuwe vakbeweging. Deze leden willen zich niet verbinden aan een sector of doelgroep maar wel lid worden van de nieuwe vakbeweging. Zij worden georganiseerd in een sector met als werknaam "ongebondenen";
- een lidmaatschap van een sector/doelgroep impliceert automatisch een lidmaatschap van de nieuwe vakbeweging-koepel;
- mensen oefenen zeggenschap uit in de sector/doelgroep waar ze lid van zijn. Mensen in sectoren en doelgroepen hebben elk evenveel zeggenschap in de nieuwe vakbeweging als geheel;
- mensen kunnen hun interesse voor een andere sector/doelgroep aangeven en krijgen daarmee het recht op informatie, participatie en daarnaast toegang tot de dienstverlening van die sector/doelgroep.

Bovenstaande betekent niet dat bijvoorbeeld oudere leden van een sector automatisch overgaan naar de doelgroep ouderen. Dat gebeurt alleen wanneer zij daarvoor zelf kiezen omdat ze van mening zijn dat hun

³ Voor leden van de nieuwe vakbeweging die geen lid willen zijn van sector of doelgroep is voorlopig de naam 'ongebondenen' gebruikt. Leden kunnen in een later stadium zelf een andere naam kiezen.

belangen daar beter behartigd worden, of de dienstverlening beter aansluit bij hun behoefte. Dat zal niet altijd gebeuren. De sector kan/zal zelf immers ook aandacht hebben voor de oudere leden door middel van bijvoorbeeld specifieke dienstverlening.

De zeggenschap in de zelfstandige eenheden gaat over datgene wat in die eenheid het meest dichtbij de behoefte van de leden ligt, zoals:

- collectieve arbeidsvoorwaarden;
- arbeidsomstandigheden en ontwikkeling (gewoon goed werk);
- ledendemocratie.

Zoals hiervoor eerder is aangegeven worden aan het lidmaatschap van een sector en een doelgroep, gelijkwaardige democratische rechten gekoppeld. Zeggenschap over arbeidsvoorwaarden ligt binnen de sectoren / beroepsgerichte eenheden.

Bij de start van de nieuwe vakbeweging wordt er vanuit gegaan dat bijvoorbeeld ANBO, FNV Zelfstandigen, ZBO, Vrouwenbond gelden als doelgroepgerichte zelfstandige eenheden. Mogelijk dat ook de Jongeren zich tegen die tijd hebben georganiseerd als zelfstandige groep. Het is ook mogelijk dat er netwerken rondom grote infrastructurele projecten (bijvoorbeeld de Maasvlakte) of rond specifieke locaties (bijvoorbeeld Schiphol) ontstaan. Steeds geldt als uitgangspunt dat leden bepalen of en zo ja met welke invulling zij een zelfstandige eenheid willen inrichten.

Samenwerking is prima, maar er moet voorkomen worden dat er onevenwichtigheid in de organisatie ontstaat door het ruim definiëren van het begrip sector en/of het fuseren/samengaan van sectoren en/of doelgroepen. Een sector zou daarmee doorslaggevend kunnen worden in de besluitvorming waardoor het uitgangspunt van 'de kracht van diversiteit' geweld aangedaan kan worden.

Er wordt een speciale commissie in het leven geroepen die tot taak krijgt een advies te geven aan het bestuur wanneer een zelfstandige sector/doelgroep op grond van het aantal leden een zeggenschap in het Ledenparlement krijgt die boven de 16% ligt. Deze 16% is afgeleid van het gegeven dat voor besluitvorming soms tweederde meerderheid gevraagd wordt. Een samenwerking van twee grote sectoren/ doelgroepen zou dus al kunnen leiden tot ongewenste onevenwichtigheid in de besluitvorming. Het advies van de commissie kan resulteren in een opdracht tot splitsing van de sector/doelgroep. De besluitvorming hierover loopt via het Ledenparlement. De zeggenschap van een individuele sector zal, onafhankelijk van het advies, nooit boven de 16% van het Ledenparlement kunnen komen. Het voorgaande geldt ook voor de sector "ongebondenen".

De definitieve indeling in sectoren/doelgroepen moet plaatsvinden binnen het tijdpad dat beschreven is in hoofdstuk 5 Migratietraject. Een eerste ruwe inschatting is dat er circa 40-60 sectoren kunnen worden gevormd, maar dit is sterk afhankelijk van de vraag hoeveel niet-FNV bonden zullen toetreden. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat vóór de oprichtingsbijeenkomst van 23 juni in samenspraak met de secretarissen van de bonden, een eerste inventarisatie plaats vindt van de mogelijke nieuwe indeling in sectoren langs de lijnen van vak/beroep.

De invulling en mogelijke vormen van het lidmaatschap worden in paragraaf 4.3 nader toegelicht.

4.2.4 Besturing op hoofdlijnen

Binnen de nieuwe vakbeweging worden onderscheiden:

- sectoren: zelfstandige eenheden naar sector en/of beroep;
- doelgroepen: zelfstandige eenheden naar doelgroep en belang;
- de koepel: het orgaan van waaruit sturing wordt gegeven aan de gemeenschappelijke agenda.

Zelfstandige eenheden

Vanuit het principe dat de sectoren en doelgroepen zelfstandig zijn, bepalen de leden van deze eenheden zelf op welke wijze zij intern georganiseerd zijn. Vanuit de missie en doelstellingen van de nieuwe vakbeweging worden bestuurders van een eenheid gekozen volgens een door de meerderheid van de leden goedgekeurde democratische wijze. Aanbevolen wordt het volgende:

- leden van een eenheid kiezen via een transparante procedure uit een kandidatenlijst en op basis van een profiel, leden voor het bestuur van die eenheid;
- tenminste de voorzitter wordt rechtstreeks door de leden van die eenheid gekozen.

Daarnaast speelt de vraag hoe de vertegenwoordiging van de zelfstandige eenheden in het (centrale) Ledenparlement tot stand komt:

- uitgangspunt is dat de voorzitter van het bestuur van de zelfstandige eenheid zitting heeft in het Ledenparlement. Daarmee wordt de samenhang tussen het beleid in sectoren / doelgroepen enerzijds en het gemeenschappelijke (centrale) beleid bevorderd; eventuele overige leden van die eenheid in het Ledenparlement worden bij voorkeur rechtstreeks gekozen.

Het gewicht van de stem van een lid van het Ledenparlement wordt bepaald door het aantal leden dat dit lid vertegenwoordigt. Bij een ledenaantal boven een in te stellen grenswaarde kan een zelfstandige eenheid een of meer extra leden van het Ledenparlement benoemen op de wijze zoals hiervoor is geschetst.

Koepel

Binnen de koepel worden onderscheiden:

- het Ledenparlement;
- een dagelijks bestuur.

Daarnaast bestaat een Adviesraad.

Deze organen worden ondersteund vanuit een kleine hoogwaardige (koepel-)organisatie (zie verder onder 4.2.6 'werkorganisatie'). De organen worden hierna kort toegelicht.

Het **Ledenparlement** bestaat uit rechtstreeks gekozen leden vanuit de sectoren en doelgroepen. De voorzitter fungeert als technisch voorzitter (vergelijk tweede kamer) en wordt uit of op voordracht van een commissie uit het Ledenparlement verkozen.

Het Ledenparlement keurt het meerjarenplan, het jaarplan en de begroting goed en stelt de jaarrekening van de koepel vast. In genoemde stukken zijn begrepen de ontwikkeling en omvang van het weerstandsfonds en het investeringsfonds. Het dagelijks bestuur stelt deze documenten op. De plannen hebben tenminste betrekking op de vijf taakgebieden voor de koepel, zoals die hiervoor in paragraaf 4.2 zijn beschreven.

Per kwartaal toetst het Ledenparlement de voortgang in de plannen en bespreekt de consequenties van de actuele ontwikkelingen en de wijze waarop het dagelijks bestuur zich voorneemt daarmee om te gaan. Naar behoefte wordt vaker bijeen gekomen.

Voor het lidmaatschap van het Ledenparlement geldt een zittingstermijn van vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming van nogmaals vier jaar.

Besluiten worden in het Ledenparlement bij gewone meerderheid genomen. Voor sommige besluiten, zoals het wijzigen van statuten, het tussentijds ontslaan van de voorzitter of het afwijzen van een verzoek van de voorzitter van het bestuur voor een ledenraadpleging, is een gekwalificeerde meerderheid (2/3) nodig. De besluiten van het Ledenparlement zijn bindend voor alle sectoren en doelgroepen van de nieuwe vakbeweging.

Aan de leden van het Ledenparlement wordt, indien zij niet binnen de bond gelden als bezoldigd, een dagvergoeding verstrekt.

Aan delegaties van sectoren / doelgroepen van meer dan één persoon worden eisen uit oogpunt van diversiteit gesteld.

Het **Dagelijks Bestuur** bestaat uit vijf leden, waarvan twee leden uit het Ledenparlement worden benoemd (die daarmee hun zetel in het Ledenparlement opgeven; in hun plaats wordt een plaatsvervanger uit dezelfde eenheid in het Ledenparlement benoemd). Twee leden worden door het Ledenparlement op functie benoemd, te weten de penningmeester en de secretaris. De voorzitter wordt rechtstreeks door alle leden van de nieuwe vakbeweging gekozen op basis van een kandidatenlijst. Een commissie uit het Ledenparlement wordt op voordracht van het bestuur benoemd tot kandidaatstellingscommissie. De voorzitter wordt om op de kandidatenlijst te komen, voorgedragen door minimaal drie besturen van sectoren of doelgroepen en/of heeft de steun van duizend leden. Het profiel is opgesteld door de kandidaatstellingscommissie uit het Ledenparlement, het profiel is door het Ledenparlement goedgekeurd en is openbaar. Voorafgaand aan de stemming heeft de kandidaatstellingscommissie een gesprek met ieder van de kandidaten, waarin wordt ingegaan op de match met het profiel. Uiteindelijk bepaalt een kandidaat zelf of hij/zij zich daadwerkelijk verkiesbaar stelt.

Het dagelijks bestuur ontvangt op basis van een beleidsplan met jaarbegroting een mandaat van het Ledenparlement. Het staat het parlement echter vrij onderwerpen te benoemen, waarop een specifiek, aan tijd of andere grenzen gebonden mandaat dient te worden verleend.

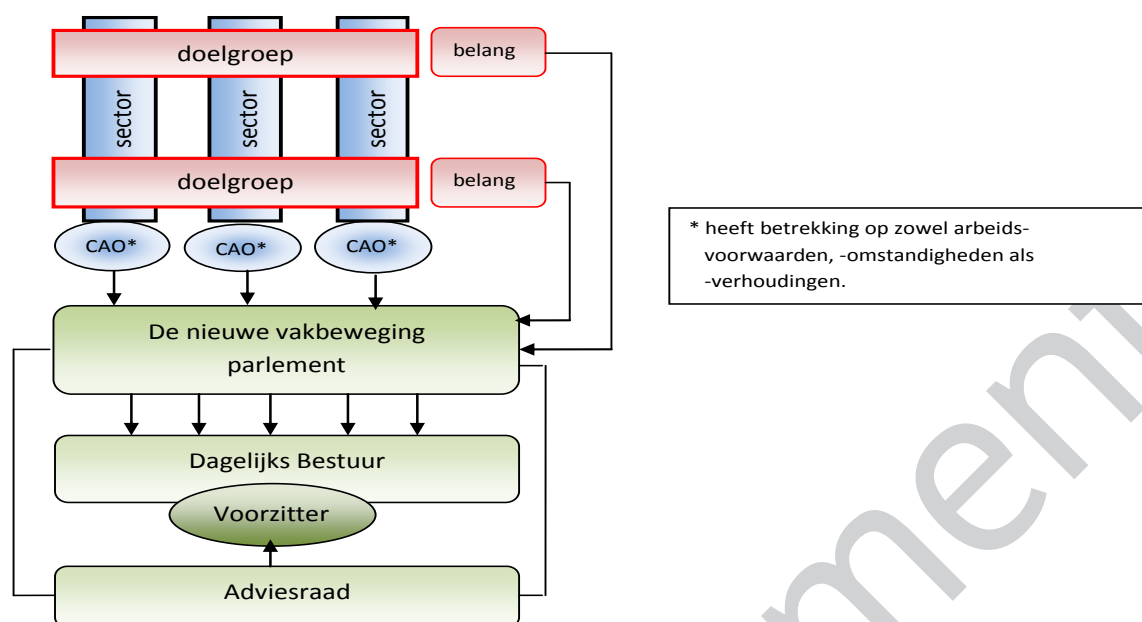
Het dagelijks bestuur heeft de mogelijkheid om ten overstaan van de hoogste democratische organen, bonden uitleg en toelichting te geven over sector overstijgende belangen en standpunten.

Ook voor het dagelijks bestuur geldt een zittingstermijn van vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming van nogmaals vier jaar.

De **Adviesraad** bestaat uit vijf personen. Die Raad heeft tot taak in opdracht van het Ledenparlement toezicht te houden op de effectiviteit en efficiency van het beleid van het gemeenschappelijk bestuur, haar te adviseren omtrent de bedrijfsvoering en investeringsprogramma's en op te treden als gedelegeerd verantwoordelijke voor arbeidsvoorwaarden (deeltaken op werkgeversgebied). Elk kwartaal rapporteert de Adviesraad schriftelijk aan het Ledenparlement. Twee leden van de Adviesraad worden door het Ledenparlement benoemd op voordracht van het Ledenparlement. Eén lid wordt benoemd op voordracht van het dagelijks bestuur en één lid op voordracht van de OR. Gezamenlijk stellen de leden van de Adviesraad een onafhankelijk voorzitter voor. Alle leden worden benoemd door het Ledenparlement. De leden van de Adviesraad functioneren zonder last of ruggespraak. Personen die medewerker of vrijwillig meewerkend lid van de nieuwe vakbeweging zijn in de vier voorafgaande jaren, kunnen niet in de Adviesraad worden benoemd;

Leden van de Adviesraad worden voor vier jaar benoemd met de mogelijkheid om één maal te worden herbenoemd. Voor de Adviesraad geldt een rooster van aftreden. Er wordt een reglement voor de Adviesraad opgesteld.

Schematisch ziet dat er als volgt uit:



Het voorgaande leidt tot de volgende verdeling van bevoegdheden over het type eenheden binnen de nieuwe vakbeweging. Voor alle onderdelen geldt dat de bevoegdheden binnen het geheel van het strategisch kader van de nieuwe vakbeweging moeten passen.

Onderwerp	Zelfstandige eenheid	Gemeenschappelijk (*)	'Vrijwillig' samen
Collectieve belangen - Sectoraal / beroepsgericht - Specifiek: arbeidsvoorwaarden (Secundaire) doelgroepgericht	- volledig bevoegd binnen sector / beroep - bevoegd binnen centrale kaders (bijv. bandbreedte) - volledig bevoegd binnen doelgroep	- bevoegd mbt sector / beroepsoverstijgend - bewaakt kaders - kaders / bandbreedte - bevoegd mbt doelgroep-overstijgend - bewaakt kaders	- incidenteel bevoegd na mandatering eenheden - incidenteel bevoegd na mandatering eenheden
Individuele belangen	exclusief	uitsluitend bewaken kaders	obv overeenkomst
Dienstverlening	bevoegd / in afstemming	bewaakt kaders	obv overeenkomst

(*) Vanzelfsprekend gaat het om een gemeenschappelijk orgaan op basis van democratische grondslag.

4.2.5 Overige specifieke onderwerpen

Strategische projecten

De sectoren/doelgroepen zullen van onderop aan gaan geven wat de actuele issues zijn die spelen die binnen die sectoren/doelgroepen spelen. Deze zullen worden besproken en gebundeld in de plan/beleidscyclus. Het is met name de taak van de koepel om de samenhang te destilleren tussen de aangedragen onderwerpen. Daarnaast zal de koepel de verbinding moeten leggen met nationale en internationale ontwikkelingen op sociaal-economisch terrein. Op deze manier is de koepel in staat zijn eigen agenda te maken van de belangrijkste beleidsissues op nationaal en internationaal terrein, die hij wil bespreken met de externe stakeholders. Dit is een eigen verantwoordelijkheid van de koepel waaraan in nauw overleg met de sectoren invulling wordt gegeven. De uitwerking van het beleid komt projectmatig tot stand en de uitkomst wordt voorgelegd aan het Ledenparlement.

Arbeidsvoorwaardencoördinatie

Uitgangspunt is dat leden in sectoren zoveel mogelijk invloed uitoefenen op de sectorspecifieke arbeidsvoorwaarden. Daar waar er sectoroverstijgende politieke maatregelen worden genomen is coördinatie en solidariteit aan de orde. Speciale aandacht verdient dan het mandaat dat wordt gegeven. Als het over loonstijging gaat ligt voor de hand dat daarin eerder sprake is van een bandbreedte, dan een vast percentage. Uiteindelijk is dit echter een punt voor het Ledenparlement.

Netwerkaanpak internationaal

De sectoren zullen behoefte houden aan ondersteuning voor hun specifieke internationale sectororganisaties (GUF's). Voorgesteld wordt de internationale adviseurs te laten samenwerken in een platform, waar sectoren vragen kunnen neerleggen. Op die manier kan de lobby beter op elkaar worden afgestemd en is meer deskundigheid beschikbaar dan als de zelfstandige eenheden dat zelf in huis moeten hebben.

Ondersteuningsmodel

Voor het cao-overleg in een sector, dat per definitie periodiek plaatsvindt, kan soms extra ondersteuning worden georganiseerd, in de vorm van bijvoorbeeld onderhandelaars, juristen of economen. In plaats van die vast te koppelen aan een zelfstandige eenheid, wordt een adviesbureau in het leven kunnen roepen dat onderhandelaars op aanvraag ondersteunt.

Nieuwe methoden

De nieuwe vakbeweging zal een platform vormen voor het uitwisselen en ontwikkelen van nieuwe methoden. Bijvoorbeeld het inzetten van sociale media. Daar wordt nu al volop mee gepioneerd, zowel door de bonden als de huidige vakcentrale, maar met een expertisecentrum kan dat veel intensiever en professioneler worden opgepakt.

Het geven van individueel advies door kaderleden zou ook meer thuis achter de computer kunnen, dat is meer laagdrempelig voor zowel lid als kaderlid en flexibeler (tijd- en plaats-onafhankelijk). Uiteraard is de borging van de kwaliteit van het advies daarbij cruciaal.

Voor mensen die daar prijs op stellen zou bij voorkeur tegelijkertijd de mogelijkheid van fysiek contact meer beschikbaar moeten komen (regionale ontmoetingspunten).

Democratie/draagvlak

De nieuwe media bieden grote mogelijkheden voor contact met (potentiële) leden, die nu lang niet altijd optimaal benut worden. Het kan gaan om brede ledenpeilingen over beleid, maar ook om communities en discussiefora rond specifieke onderwerpen. Ervaringen van andere organisaties leren dat je

geïnteresseerden (ook niet-leden) via crowd sourcing actief kunt betrekken bij het verzamelen van feiten en het ontwikkelen van visie/beleid.

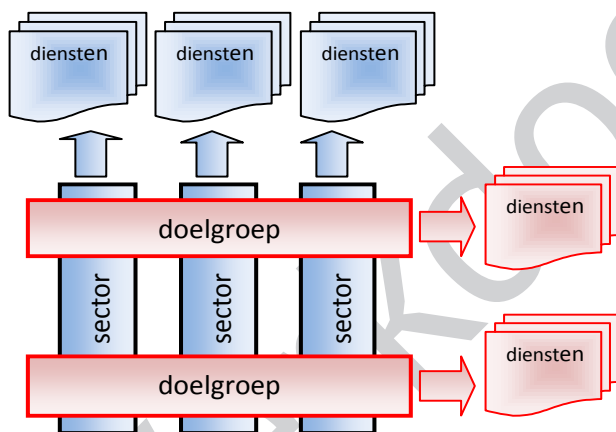
Naast de besluitvorming door de leden in een bepaalde sector kunnen niet-leden bij cao-akkoorden betrokken worden via een peiling. Nationale akkoorden die per definitie voor alle werknemers van belang kunnen incidenteel ook aan het bredere publiek worden voorgelegd.

4.2.6 Organisatie van de dienstverlening

Elke sector en doelgroep kent de eigen leden en kent de belangen/behoefte van deze leden. Daarom heeft men de mogelijkheid van daaruit de diensten te organiseren; dat is maatwerk. Wanneer een lid van een doelgroep of sector graag gebruik wil maken van diensten van een andere sector zijn er twee mogelijkheden:

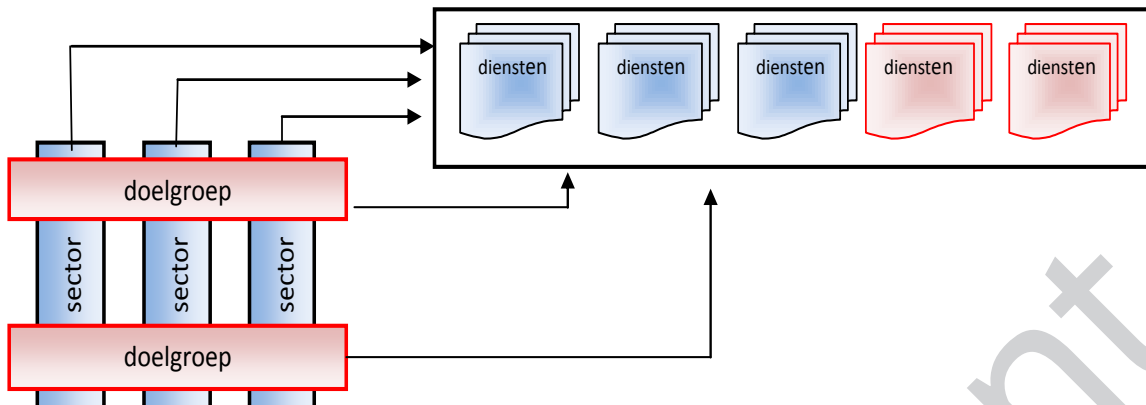
- Hij/zij maakt dit kenbaar en de sector/doelgroep gaat die dienst ook leveren (of koopt deze in bij de andere sector/doelgroep). NB: Sectoren/doelgroepen zullen hierop attent zijn anders zullen ze leden gaan verliezen;
- Hij/zij laat registreren dat hij/zij interesse heeft voor de andere sector/doelgroep; dit geeft, tegen een beperkte vergoeding, recht op informatie/participatie (nieuwsbrief/uitnodigingen voor bijeenkomsten en dergelijke) en geeft toegang tot de dienstverlening van die sector/doelgroep.

Schematisch ziet dat er als volgt uit.



Wanneer blijkt dat diensten veel overeenkomsten hebben, heeft het voordelen om die diensten gemeenschappelijk uit te (laten) voeren. Daarmee ontstaat op de lange termijn wellicht de mogelijkheid om de diensten voor iedereen toegankelijk te maken. Er ontstaat dan een menu-structuur waarbij elk lid bovenop het basislidmaatschap zijn eigen dienstenpakket kan samenstellen. Voor elke dienst wordt een bijdrage gevraagd waardoor het lid zelf grotere invloed heeft op de contributie. Er zijn natuurlijk ook mengvormen mogelijk: een deel van de diensten is gekoppeld aan sector/doelgroep en maakt dus heel specifiek onderdeel uit van de contributie van die eenheid en een ander deel van de diensten is voor iedereen toegankelijk en naar behoefte in te kopen.

Schematisch ziet dat er als volgt uit.



4.2.7 Werkorganisatie

In dit voorstel komt de inrichting van de werkorganisatie(s) binnen de nieuwe vakbeweging niet aan de orde. Wel worden ter indicatie denklijnen en uitgangspunten geschetst. Deze lopen als volgt:

- leden staan voorop en bepalen de gewenste ondersteuning en begeleiding vanuit de werkorganisatie en de kwaliteit van de dienstverlening;
- de werkorganisatie volgt de organisatie van de vereniging;
- het ligt voor de hand uit te gaan van een ondersteunend werkapparaat per zelfstandige eenheid (bevoegdheid ligt bij de zelfstandige eenheid: activiteiten naar vrije keuze zelf doen, in groepsverband uitvoeren of geheel uitbesteden);
- er is een kleine hoogwaardige koepelorganisatie op gemeenschappelijk niveau waarbij er specifieke aandacht is voor het toenemende belang van internationale invloed en regelgeving;
- er is een gemeenschappelijke service / facilitaire organisatie (op basis van overeenkomst met individuele eenheden) ; een goede frontoffice op basis van één loketgedachte is gewenst, wanneer de backoffices van de sectoren hier goed op aan sluiten;
- Leidinggevend van werkorganisaties rapporteren aan het bestuur van de desbetreffende eenheid.

Om een onderscheid te maken in de taakverdeling van de koepel en de sectoren/doelgroepen is het raadzaam de activiteiten te splitsen naar:

- a. Taken die cruciaal zijn voor ondersteuning van het ledenparlement en gemeenschappelijk bestuur (de koepel);
- b. Taken die door de sector/doelgroep opgepakt kunnen worden. Hieronder vallen ook de taken waarbij het op basis van kosten en kwaliteit grote voordelen kan hebben wanneer sectoren/doelgroepen die taken gemeenschappelijk zouden gaan uitvoeren.

De volgende taken zijn cruciaal voor de koepel:

- strategie onderzoek en -ontwikkeling ten behoeve van het investeren van mensen en middelen in (nieuwe) sectoren en beroepsgroepen en het faciliteren van het oprichten van nieuwe vakbondsactiviteiten en -eenheden;
- gemeenschappelijke communicatie & woordvoering;
- beleidscoördinatie en lobby voor eenheidsoverstijgend werk;
Specifiek; arbeidsvoorwaardencoördinatie, nationaal/internationaal overleg; onderzoek/ beleidsontwikkeling voortvloeiende uit plan/beleidscyclus, organisatiebeleid (nieuwe/zwakke sectoren/ doelgroepen en domeindiscussies), strategisch onderzoek;

- financiën (inclusief beheer stakingskas), groepscontrol & risicomanagement;
- beheer van het gemeenschappelijk ledenbestand;
- uitvoeren of (intern) uitbesteden van een gemeenschappelijke frontoffice (informatie over lidmaatschap en dienstverlening voor alle sectoren/doelgroepen).

De overige taken worden in principe door de sectoren/doelgroepen zelf uitgevoerd.

Uit oogpunt van kwaliteit en efficiency lenen de volgende activiteiten zich voor gemeenschappelijke uitvoering:

- Werkzaamheden gerelateerd aan de dienstverlening (zie hfdst 4.2.5) zoals belastingservice, kortingsregelingen, etcetera.
- Loopbaanondersteuning
- Regionaal werk
- Marketing ondersteuning
- Administratieve diensten (personeel, financieel)
- ICT
- Huisvesting

Voor onderstaande taken kan onderzocht worden of gemeenschappelijke uitvoering mogelijk en/of wenselijk is

- Beleidsonderzoek en –advies (o.a. inzake arbeidsmarkt, sociale zekerheid, arbeidsvoorwaarden, pensioen, arbobeleid)
- Juridisch onderzoek en advies
- Vakbondsscholing

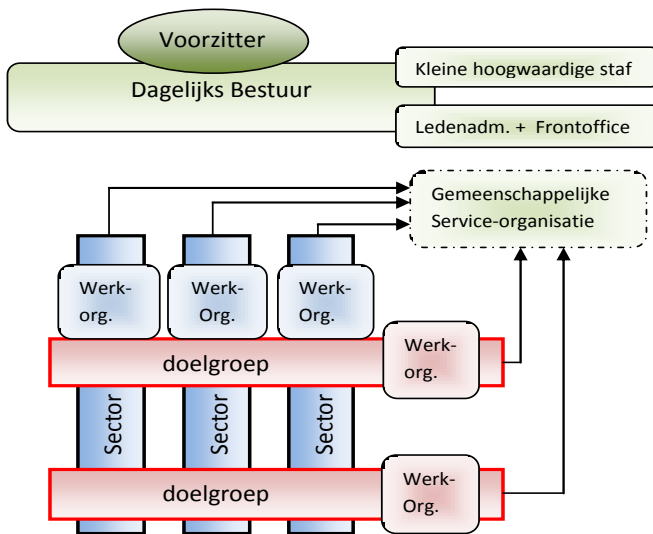
De sectoren/doelgroepen zullen zelf bepalen welke taken zij zelf gaan uitvoeren en/of welke zij gezamenlijk willen oppakken. Voor de uitvoering van de gemeenschappelijke taken wordt een afzonderlijke Service/facilitaire organisatie opgericht (zie hieronder).

Overigens zullen onafhankelijk van het feit of taken gemeenschappelijk worden uitgevoerd of niet, dwarsverbanden (platforms) nodig zijn waarbinnen onderwerpen themagewijs dwars door de eenheden aan elkaar verbonden kunnen worden en die tot gevolg kunnen hebben dat activiteiten in een structurele samenwerking wordt georganiseerd.

Omdat het wenselijk is een onderscheid te maken tussen de beleids- en bestuursactiviteiten van de koepel en de uitvoerende activiteiten door/van de sectoren/doelgroepen, wordt een afzonderlijke facilitaire organisatie opgericht. Ten aanzien van deze gemeenschappelijke service / facilitaire organisatie geldt:

- door het Ledenparlement wordt een orgaan ingesteld dat toezicht houdt op deze organisatie;
- de directeur service / facilitaire organisatie rapporteert aan die raad.

Schematisch ziet dat er als volgt uit;



Uitgangspunt is de zelfstandige verantwoordelijkheid voor exploitatie en vermogenspositie van de zelfstandige eenheden, binnen gemeenschappelijke kaders. Die kaders bestaan uit:

- A. de gedefinieerde gemeenschappelijke activiteiten vanuit de koepelorganisatie;
- B. gezamenlijke financiële kaders, bestaande uit de elementen:
 - a. verantwoorde exploitatie op basis van normen voor evenwicht baten / lasten inclusief financiële baten;
 - b. gezamenlijk risicomanagement;
 - c. transparante informatie uitwisseling;
 - d. gezamenlijke kaders van personeelsbeleid;
 - e. op termijn streven naar één CAO
 - f. gemeenschappelijk personeelsbeleid op hoofdpunten (uit te werken);
 - g. gezamenlijke kaders van informatiebeleid;
 - h. op termijn streven naar één ICT-infrastructuur;
 - i. gemeenschappelijk informatiebeleid op hoofdlijnen (uit te werken).

Nader onderzocht worden de noodzakelijke fiscale afspraken en consequenties.

Samenvattend geldt voor de hoofdstructuur van de organisatie het volgende:

- verankeren van rechtstreekse invloed en rechtstreekse democratie voor leden aan de basis;
- hanteren van principes van goed bestuur en toezicht (good governance code: scheiden van uitvoering en toezicht);
- invulling aan zelfstandige bevoegdheden in combinatie met mogelijkheid tot collectieve kracht.

4.3 LIDMAATSCHAP

In de vorige paragraaf zijn de hoofdlijnen van de lidmaatschapsstructuur geschetst. Mede op basis van de onder 4.2.1 genoemde uitgangspunten is die globale invulling hierna verder uitgewerkt.

Leden bepalen zelf waar zij zich bij aansluiten. Lidmaatschap betekent in dit verband het aangaan van een lidmaatschapsovereenkomst. Die overeenkomst wordt in principe aangegaan met de zelfstandige eenheid, waar het (potentiële) lid zeggenschap wil uitoefenen. Van de overeenkomst maakt deel uit een bepaling waaruit blijkt dat tegelijkertijd het lidmaatschap van de nieuwe vakbeweging als geheel wordt aanvaard. De zelfstandige eenheid waar het lid zijn zeggenschap heeft neergelegd, is rechthebbende van een vooraf afgesproken deel van de contributie, want de zelfstandige eenheden zijn onderling en met de koepel overeengekomen dat er van de contributie direct afdrachten worden verrekend / gestort.

De centrale vakbondseenheid voor 'ongebonden leden' heeft de positie van een sector. Dat wil zeggen dat er sprake is van een eigen ledenraad en afvaardiging naar het Ledenparlement en dat voor deze sector dezelfde criteria gelden als een sector.

Indien een lid ook in een andere sector/doelgroep zeggenschap wil hebben, moet hij/zij daar opnieuw lid van worden. Dit is het zogenaamde dubbel-lidmaatschap. Hij/zij betaalt twee keer contributie en heeft in beide sectoren/doelgroepen zeggenschap en toegang tot de dienstverlening. Ook bij het dubbel-lidmaatschap blijft het principe gelden 'van één persoon, één stem'. Dat betekent dat je maar één stem hebt voor de nieuwe vakbeweging als geheel (bijvoorbeeld voor Ledenparlement, bestuur en referendum).

De zelfstandige eenheden dragen zorg voor collectieve en individuele belangenbehartiging. Een deel van de contributie wordt afgedragen aan of bestemd voor de koepel op basis van deels collectieve (voor alle bonden geldende) en deels individuele (voor de specifieke bond geldende) afspraken tussen bond en koepel. Door het aangaan van het lidmaatschap en het feit dat een lid dan ook deel gaat uitmaken van de nieuwe vakbeweging als geheel, ontstaat het recht om ook andere interessegebieden aan te geven ('vinkjes' te zetten), voor andere sectoren of doelgroepen.

Mensen kunnen ook direct lid worden van de nieuwe vakbeweging. Dit zogenaamde 'rechtstreekse lidmaatschap' is van gelijke 'waarde' als het lidmaatschap van een van de sectoren, immers dit betreft de vereniging van 'ongebonden' die eenzelfde status heeft als een sector. Dat betekent dat ook bij een rechtstreeks lidmaatschap collectieve en individuele belangenbehartiging voor het lid beschikbaar is. De concrete inhoud van deze dienstverlening zal nader vastgesteld moeten worden. Afhankelijk van die concrete invulling zal deze dienstverlening deels centraal geregeld zijn en deels via vakbonden 'ingekocht' worden.

Zo ontstaat een structuur waarin mensen lid zijn van de nieuwe vakbeweging Bouw, de nieuwe vakbeweging Metaal, de nieuwe vakbeweging Onderwijs, de nieuwe vakbeweging zelfstandigen of van de nieuwe vakbeweging "Ongebonden".

We maken onderscheid tussen het primaire lidmaatschap waaraan de zeggenschap en de contributie is verbonden en het secundaire lidmaatschap (waarvoor een lid de vinkjes zet). Het secundaire lidmaatschap geeft recht op informatie, participatie van de betreffende sector/doelgroep én toegang tot de dienstverlening en de belangenbehartiging van die sector/doelgroep.

Het recht op "toegang tot de dienstverlening" betekent niet automatisch dat je kosteloos gebruik kunt maken van die dienstverlening. De sectoren/doelgroepen bepalen zelf of ze het secundaire lidmaatschap

relatief goedkoop maken door alleen informatie/participatie te bieden (en voor de diensten een extra bijdrage te vragen) of dat ze een wat hoger bedrag voor het secundaire lidmaatschap vragen waarin het gebruik van de diensten al begrepen zit.

Op deze manier kan bovenop het basislidmaatschap een menustructuur van diensten ontstaan waaruit het lid kan kiezen.

Indien een ledengroep een zelfstandige status wil hebben dan wordt zij in eerste instantie als groep lid van de koepel. Binnen de koepel heeft de organisatie dezelfde rechten als een zelfstandige vakbond/beroepsgroep of doelgroepenorganisatie, met uitzondering van een positie in het Ledenparlement van de koepel. Die wordt voor de rechtstreeks aangesloten leden(groepen) binnen de koepel als geheel gekozen. Bij een omvang van meer dan circa 4500 leden ($33 \frac{1}{3}\%$ van de kiesdeler) bestaat recht op een eigen zetel in het Ledenparlement (maar overigens op basis van een lichter gewicht in stemmen). Uitgangspunt van de kiesdeler is een Ledenparlement van 100 volledig stemgerechtigde leden. Kleinere eenheden zorgen ervoor dat het parlement feitelijk meer dan 100 leden kan tellen, waarbij een aantal leden, op grond van het ledenaantal van hun eenheid, minder dan 100% stemrecht hebben. Bij een ledenaantal van een eenheid van meer dan $133 \frac{1}{3}\%$ van de kiesdeler (en elke 100% daarop volgend) wordt een extra zetel in het ledenparlement ter beschikking gesteld.

Kleinere bonden die op basis van bovenstaande geen recht hebben op een zetel in het Ledenparlement, hebben de mogelijkheid zich te laten vertegenwoordigen via de sector 'ongebonden' of kunnen een coalitie aangaan met andere sectoren/doelgroepen.

Het voert te ver om in dit stadium de door de nieuwe vakbeweging in de toekomst te ontwikkelen en te hanteren lidmaatschapspakketten en -vormen te bepalen. De volgende 'typen' lidmaatschap worden relevant geacht:

- lidmaatschap naar levensfase: gezinslid, scholieren, jongeren, volwassenen, inactieven en senioren;
- naar fase van lidmaatschap: instap lidmaatschap (voordeel) adspirant-lid of basis;
- aanvullende pakketten (bijvoorbeeld gespecialiseerde juridische ondersteuning);
- inkomensnorm: nooit meer dan x% inkomen betalen.

4.4 LEDENDEMOCRATIE

Ook ten aanzien van dit onderwerp zijn in de vorige paragrafen de belangrijkste zaken aan de orde geweest. Hierna zijn echter vanuit oogpunt van een lid nogmaals de hoofdlijnen van de ledendemocratie in kaart gebracht.

Voor die zelfstandige eenheid waar hun primaire lidmaatschap ligt, krijgen leden stemrecht. Voor die zelfstandige eenheid waar hun secundaire lidmaatschap ligt worden het leden wel betrokken in ledenpeilingen, maar hebben ze geen stemrecht. De ledendemocratie krijgt door middel van het primaire lidmaatschap langs een aantal lijnen vorm:

- leden van een sector / doelgroep, kiezen de ledenraad van hun eigen sector- of netwerk-eenheid (doelgroep); leden van een sector of doelgroep kiezen rechtstreeks de voorzitter en bestuur van die bond volgens het principe 'één persoon, één stem', tenzij een bond een andere door leden goedgekeurd democratische wijze hanteert;
- leden van een sector of doelgroep kiezen rechtstreeks de voorzitter van de koepel;
- leden van een sector of doelgroep geven eenmaal per jaar rechtstreeks mandaat aan het koepelbestuur

voor het in dat jaar te voeren beleid via het ledenparlement;

- leden van elke zelfstandige eenheid worden betrokken in de strategische- en beleidsbesluitvorming van hun eenheid via een vast te stellen democratisch protocol (soort statuten van de zelfstandige eenheid), dat wordt geaccordeerd door de eigen ledenraad;
- leden worden door middel van een referendum geraadpleegd over incidenteel belangrijke besluiten als 10% van de leden daarom vraagt. Ook de voorzitter kan het initiatief nemen tot een raadgevend referendum⁴;
- iedere aangesloten bond heeft de juridische vorm van een vereniging;
- het staat de zelfstandige eenheid - binnen kaders- vrij de eigen verenigingsdemocratie in te richten;
- de ledendemocratie als hiervoor beschreven wordt beschouwd als minimale rechten voor ieder lid van de nieuwe vakbeweging, ongeacht de eigen structuur van de zelfstandige eenheid;
- de kaders worden gegeven door de missie / grondslag (gelijkheid, democratie) en getoetst door een commissie uit het Ledenparlement.

Samenvattend:

- Naast een primair lidmaatschap kan een lid ook bij andere groepen binnen de nieuwe vakbeweging betrokken worden via een secundair lidmaatschap zonder (extra) zeggenschap over gemeenschappelijke taken van de nieuwe vakbeweging;
- Leden kunnen ook rechtsreeks bij de nieuwe vakbeweging 'koepel' lid worden, dan krijgen zij via de sector 'ongebonden' een gezamenlijk gekozen vertegenwoordiger in het Ledenparlement;
- Meer rechtstreekse zeggenschap;
- Meer betrokkenheid van leden bij strategie en beleid;
- Meer samenwerking en kennisuitwisseling door het secundaire lidmaatschap.

4.5 CULTUUR & LEIDERSCHAP

4.5.1 Belang

De nieuwe vakbeweging is duidelijk over wat ze wil betekenen voor leden en voor aankomend leden. Dat uit zich in een duidelijk visie, missie, strategie en heldere doelen. Zij is in staat om slagvaardig op te treden, om resultaten te boeken. De nieuwe vakbeweging is flexibel en kan vernieuwend werken. Het is niet alleen belangrijk wát de nieuwe organisatie wil bereiken, maar ook hóe de organisatie dat wil doen. De cultuur van de organisatie met de organisatiewaarden en het zichtbare gedrag van leden, actieve leden, medewerkers en bestuurders zijn daarin van groot belang. Die cultuurcomponent zal de nieuwe organisatie zelf verder moeten ontwikkelen in samenspraak met leden en met medewerkers. Op deze plaats kunnen hooguit de contouren worden geschetst en een advies worden meegegeven. Het is duidelijk dat het neerzetten van een nieuwe cultuur een belangrijke succesfactor is voor het slagen van de nieuwe vakbeweging.

4.5.2 Contouren

Het is wenselijk dat de nieuwe organisatie de volgende cultuurwaarden ontwikkelt:

- resultaatgerichtheid;
- optimale ledengerichtheid en - betrokkenheid;
- eenduidigheid en standvastigheid (afsprake is afspraak);
- samenwerken en verantwoordelijkheid nemen;
- drang om te willen verbeteren en te vernieuwen.

⁴ Er wordt een referendumcommissie ingesteld die zorg draagt voor een waardenvrije en niet sturende formulering van de vragen en voor het bewaken van de procedure. Naast een onafhankelijk derde hebben de twee leden uit verschillende zelfstandig eenheden zitting in de commissie. Bij initiatief van de voorzitter dient een derde van het ledenparlement dit referendum-verzoek te ondersteunen.

Leiderschap is noodzakelijk om de cultuurwaarden uit te dragen. Vanwege de voorbeeldfunctie, het uitdragen van de strategie, om te motiveren en om ruimte te scheppen, om samen te werken en om resultaten te boeken. Dat past ook bij het creëren van een werkomgeving waar solidariteit, samenwerking en collegialiteit kunnen groeien in het belang van leden en medewerkers. Leiderschap is één van de speerpunten om de strategie en de doelstellingen te kunnen realiseren, de betrokkenheid te vergroten en medewerkers te motiveren.

4.6 BELEIDS- EN BEGROTINGSCYCLUS

Voor het tot stand komen van de eigen plannen en begrotingen van de zelfstandige eenheden en van de gemeenschappelijke koepelorganisatie, gelden de volgende uitgangspunten:

- ieder van de zelfstandige eenheden kent een eigen beleids- en begrotingscyclus;
- daarnaast bestaat een beleids- en begrotingscyclus voor de gemeenschappelijk georganiseerde activiteiten. Ieder van de zelfstandige eenheden participeert in de gemeenschappelijke cyclus;
- ieder van de zelfstandige eenheden levert die informatie aan voor het gemeenschappelijke beleid en de gemeenschappelijke activiteiten, die bij toetreding en vervolgens bij besluit van het ledenparlement van de koepelorganisatie is afgesproken;
- daarnaast wordt informatie onderling uitgewisseld ten behoeve van nader te bepalen gemeenschappelijke ontwikkel- en investeringsdoelen.
- om de hybride structuur van sectoren en doelgroepen te laten werken zal tweemaal per jaar platform (beleids-) overleg plaatsvinden, waarin de mogelijke raakvlakken tussen doelgroepen en sector / beroepseenheden aan de orde komen.

4.7 FINANCIËEL MODEL

4.7.1 Uitgangspunten & overwegingen

Het financieel model sluit vanzelfsprekend aan op de structuur van de nieuwe vakbeweging. In dat kader zijn de volgende uitgangspunten van bijzonder belang:

- er is sprake van zelfstandige eenheden, die naar eigen wens rechtspersoonlijkheid hebben en waarvoor geldt dat zij voor eigen rekening en risico bezittingen en schulden kunnen hebben en verantwoordelijk zijn voor hun eigen exploitatie;
- die vermogenspositie en exploitatie worden beïnvloed door de onderlinge verhoudingen tussen de eenheid en de andere eenheden van de nieuwe vakbeweging zoals die worden bepaald bij toetreding en doordat de desbetreffende eenheid zelf afspraken met andere eenheden heeft gemaakt;
- de eenheden beschikken in principe over een eigen werkorganisatie, maar kunnen ook besluiten nemen om gezamenlijk werk uit te voeren of gebruik te maken van een werkorganisatie van een andere eenheid;
- de eenheden dragen per lid een bedrag af ter dekking van de kosten van de (kleine) gemeenschappelijke koepelorganisatie en voor het gemeenschappelijke investeringsfonds;
- het Ledenparlement besluit tot een afdracht van ontvangen werkgeversbijdrage ten behoeve van gemeenschappelijke investeringsprojecten en bepaalt de omvang van die afdracht;
- twee of meer eenheden kunnen onderling afspraken maken van gemeenschappelijk georganiseerde dienstverlening en/of van elkaars dienstverlening gebruik te maken. Voorbeelden hiervan zijn genoemd in hoofdstuk 4.2.5 en 4.2.6.

4.7.2 Kostenstructuur

De kosten van de nieuwe vakbeweging zijn een afgeleide van de activiteiten en worden gegroepeerd binnen de te onderscheiden eenheden:

- a. zelfstandige vakbondseenheden (organisatiekosten, kosten van vakbonds- / verenigingsactiviteiten, opdrachten voor gemeenschappelijke activiteiten (nationaal / internationaal), opdrachten voor eigen weerstandsfonds en het weerstandsfonds van de koepel, opdracht voor gemeenschappelijk investeringsfonds, kosten van uitbestede activiteiten, kosten van werkkapitaal);
- b. koepelorganisatie (organisatiekosten, opdrachten voor gemeenschappelijke internationale activiteiten, kosten van uitbestede activiteiten, kosten van werkkapitaal, investeringskosten);
- c. gemeenschappelijke service organisatie (organisatiekosten, kosten van werkkapitaal).

Kosten van werkkapitaal bestaan uit de bank- en rentekosten in verband met kas en bankposities, als afgeleide van het saldo van debiteuren, voorraden en crediteuren.

Daarnaast kunnen zelfstandige eenheden te maken hebben met lasten van financiering op lange termijn. Nader bepaald moet worden of gemeenschappelijke financiering wenselijk is.

4.7.3 Opbrengstenstructuur

De opbrengsten voor de zelfstandige vakbondseenheden kunnen bestaan uit:

I. **Contributie-inkomsten**

Hiervoor geldt dat deze in aanvang verschillen per sector, beroeps- en doelgroep. Bezien vanuit de ambitie om gemeenschappelijk beleid op strategische investeringsgebieden te voeren en het leden gemakkelijk te maken binnen de nieuwe vakbeweging over te stappen, is een eenduidige contributiestructuur met bijbehorende algemene voorwaarden gewenst.

In die structuur moet vanzelfsprekend wel de mogelijkheid tot differentiatie per sector, beroepsgroep of doelgroep bestaan, maar dan beredeneerd vanuit een basislidmaatschap, zodat het overgrote deel van de diensten al collectief worden beschouwd en verder voor leden transparant wordt waarom zij bij de ene zelfstandige eenheid meer of minder betalen dan bij de andere.

Uit het basislidmaatschap wordt een nominale opdracht (een vast bedrag) per lid aan de koepelorganisatie gefinancierd, ter dekking van organisatiekosten en kosten van (investerings-) activiteiten. Daarnaast vindt een opdracht aan het weerstandsfonds (stakings- en actiekas) van de koepel plaats.

II. **Werkgeversbijdragen**

Deze bijdragen worden in diverse sectoren en bedrijven ontvangen. In sommige gevallen gaat dat via fondsen in relatie tot Cao's die algemeen verbindend zijn verklaard ('ge-avv-d'). De activiteiten die uit die fondsen gefinancierd worden dienen extern verantwoord te worden. De inkomstenstroom uit de werkgeversbijdragen is uit de aard van de zaak risicovoller dan de contributie. Tegelijkertijd kan het substantiële bedragen omvatten.

Uit de werkgeversbijdragen kunnen binnen de geldende bepalingen ook overheadkosten en kosten van belangenbehartiging gefinancierd worden.

Mede op basis daarvan wordt een vast percentage van de werkgeversbijdragen bestemd ter financiering van sommige onderdelen van de dienstverlening gericht op:

- (collectief georganiseerde) dienstverlening, waaronder loopbaanbemiddeling;
- onderzoek naar versterking positie leden op de arbeidsmarkt.

III. **Subsidies & inkomsten uit fondsen**

Meestal betreft dit subsidies voor een specifiek doel. Over de besteding wordt extern verantwoording afgelegd. Dergelijke subsidies vallen in principe toe aan de eenheid waar de subsidie wordt toegekend. Soms kunnen inkomsten uit fondsen een breder, dan alleen het sectordoel betreffen. In dat geval ligt opdracht aan de koepel voor de hand.

IV. **Financiële baten**

Zelfstandige eenheden kunnen beschikken over eigen vermogen en bestemmingsreserves. De opbrengsten daarvan kunnen structurele financiële baten betreffen. In dat geval kan een huishouding beschouwd worden in evenwicht te zijn als het geheel van baten, inclusief structurele financiële baten, de totale lasten dekt.

4.7.4 Vermogenstructuur

Zelfstandige eenheden kennen, indien gewenst, een eigen balans, met eigen vermogen en bestemmingsreserves (inclusief weerstandsfonds).

Daarnaast kent de koepel een eigen vermogen en bestemmingsreserves. Bij liquidatie valt het vermogen van de koepel toe aan de zelfstandige eenheden.

De gemeenschappelijke service-organisatie kent ook een eigen (juridische) entiteit. In principe nemen alle zelfstandige eenheden deel in die organisatie. Op contractbasis kan echter de relatie tussen de service-organisatie en de afzonderlijke zelfstandige eenheden verschillen.

De service-organisatie beschikt dus ook over een eigen vermogen. Bij liquidatie valt dit toe aan de deelnemende organisaties. Denkbaar is dat het belang van afname van diensten tot uitdrukking komt in het deelnemerspercentage.

4.7.5 Pro forma overzichten

In bijlage 3 zijn voorbeelden opgenomen van de inrichting van de binnen de nieuwe vakbeweging te onderscheiden onderdelen, te weten:

- een sectorale of beroepsgroep-organisatie 'ABC'
- de gemeenschappelijke koepelorganisatie

Daarnaast kunnen gemeenschappelijke organisaties ontstaan op basis van afspraken tussen twee of meer sector- of beroepsorganisaties. Daarvan zijn geen voorbeelden opgenomen: de structuur kan immers verschillen al naar gelang de onderlinge afspraken.

4.7.6 Attentiepunten voor vervolg.

In deze notitie zijn de hoofdlijnen van het financiële model uiteen gezet. Voor de koepelorganisatie en de gemeenschappelijke service organisatie dient als vervolgstap een globaal financieel model te worden gebouwd. Daarvoor moet echter antwoord worden gegeven opvolgende vragen:

- wat is de verwachting ten aanzien van activiteiten die binnen een zelfstandige eenheid vanuit een eigen werkorganisatie worden ondernomen?
- welke activiteiten lenen zich voor gemeenschappelijke uitvoering?
- welk deel van de werkgeversbijdragen moet worden beschouwd als zuiver gericht op de eigen sector / het eigen beroep?

Ook dient een inschatting te worden gemaakt van de omvang van investeringsbedragen op het niveau van de koepel. Daarnaast is het duidelijk dat de financiële startpositie van de diverse bonden sterk van elkaar verschilt. Het is nadrukkelijk de bedoeling om in samenwerking met de penningmeesters van de bonden in de periode tot de oprichtingsbijeenkomst het financiële model verder te ontwikkelen, zodat voldaan wordt aan de criteria van een gezonde en solidaire nieuwe vakbeweging. Dan is er ook nog een aantal onderwerpen dat geen prioriteit heeft maar in de vervolmaking van het model een rol kan spelen.

Het betreft bijvoorbeeld:

- **Monitoring financiële gezondheid zelfstandige eenheden**

Financiële gezondheid van de zelfstandige eenheden is van belang voor de nieuwe vakbeweging als geheel. Indien immers één van de eenheden financieel in de problemen komt, dan is de kans groot dat de nieuwe vakbeweging als geheel moet bijspringen om imagoverlies en ontevreden leden te voorkomen.

Daarom vindt vanuit de koepelorganisatie monitoring van de financiële gezondheid van de zelfstandige eenheden plaats. Dat zou bijvoorbeeld als extra taak bij de Adviesraad van de koepelorganisatie kunnen worden gelegd. De Adviesraad brengt vervolgens een advies uit aan het hoogste democratische orgaan van die eenheid. Indien een eenheid in de problemen komt kan een saneringsoperatie met bijbehorende bindende afspraken worden uitgevoerd. Het ledenparlement van de koepel kan dan besluiten tijdelijke financiële steun aan de eenheid te geven vanuit het koepelvermogen.

- **Fiscale aspecten**

Nader onderzocht moet worden wat de geëigende fiscale structuur voor de nieuwe vakbeweging is. Dat is in het kader van de BTW vooral van belang voor onderlinge leveringen van diensten. Een nadere inventarisatie van deze en andere attentiepunten vindt plaats in overleg met penningmeester van de betrokken bonden.

“Men moet zich gaan gewennen aan hoge contributiën. Wil of kan men dat niet, dan blijft er niets over dan de vakverenigingen op te doeken. Want vakverenigingen zonder goed gevulde kassen, zijn niet alleen nutteloos, doch zelfs gevaarlijk. Het is beslist beter geen vakvereniging te hebben, dan eene die voor effectief optreden geen knip voor den neus waard is”

(Henri Polak, hoofdartikel in Weekblad van den ANDB 30-9-1898).

4.8 TOETREDINGSCRITERIA

De toetredingscriteria moeten waarborgen dat de missie, en daarmee de uitgangspunten van Dalfsen en de gekozen doelen, effectief, met impact en efficiënt gerealiseerd kunnen worden.

Op grond van deze overwegingen zouden criteria betrekking kunnen hebben op:

- A. het onderschrijven van de missie en de daarin opgenomen grondslag;
- B. het actief zijn op de in de missie opgenomen werkterreinen: arbeid en inkomen;
- C. het zich stellen achter de gezamenlijke doelen;
- D. betrokkenheid van leden bij de besluitvorming op democratische grondslag in de eigen bond;
- E. actieve participatie in het democratische orgaan van de koepel ('Ledenparlement');
- F. een sluitende exploitatie en een positief eigen vermogen, danwel een plan hoe dit te bereiken;
- G. voldoen aan informatie- en administratieverplichtingen;
- H. het formele besluitvormingstraject binnen de eigen bond voor toetreding is volledig afgerond.

Daarnaast zou overwogen kunnen worden om nieuw toetredende bonden (bijvoorbeeld voort komend uit de sector 'ongebondenen') te binden aan een (basis) kwaliteitsniveau, dat door middel van audits kan worden vastgesteld.

Afzonderlijk wordt een procedure opgesteld hoe te handelen ingeval een vakbond of beroepsgroep na toetreding, niet conform de kaders blijkt te functioneren. Het gaat er dan om te bepalen welke bevoegdheden centraal liggen om de vakbond of beroepsgroep te stimuleren en/of te dwingen wel binnen de kaders te functioneren.

5 MIGRATIETRAJECT

5.1 INLEIDING

Een schets van het strategische fundament, de inrichting en de gewenste wijze van functioneren van de nieuwe vakbeweging is één. Bepalen hoe van de huidige situatie naar die nieuwe vakbeweging kan worden gekomen, is twee. Daarover gaat dit hoofdstuk.

Dat 'transitietraject' vraagt aandacht voor de volgende onderdelen:

(5.2) Uitgangspunten en fasering

(5.3) Hoe ziet de organisatie er bij oprichting van de nieuwe vakbeweging uit en hoe gaat die organisatie functioneren?

(5.4) Hoe wordt tot een eerste invulling van de bestuurlijke organen gekomen?

(5.5) Welke stappen moeten individuele bonden of andere vakorganisaties zetten om volwaardig lid van de nieuwe vakbeweging te kunnen worden?

(5.6) Hoe kan invulling worden gegeven aan een verantwoord transitietraject, zowel sociaal als ten aanzien van risicobeheersing?

Ieder van de genoemde punten komt hierna aan de orde.

5.2 UITGANGSPUNTEN EN FASERING

Een belangrijk kenmerk van de nieuwe vakbeweging is dat leden centraal staan en zelf mee vorm geven aan hun vakbond. Daarom moet vermeden worden dat een te gedetailleerde blauwdruk wordt aangeleverd. Dat geldt ook voor de overgangsfase. De hoofdlijn moet duidelijk zijn. De vaste punten in het traject moeten zijn benoemd. Maar verder moeten leden zo snel mogelijk bij de verdere ontwikkeling van de nieuwe vakbeweging worden betrokken.

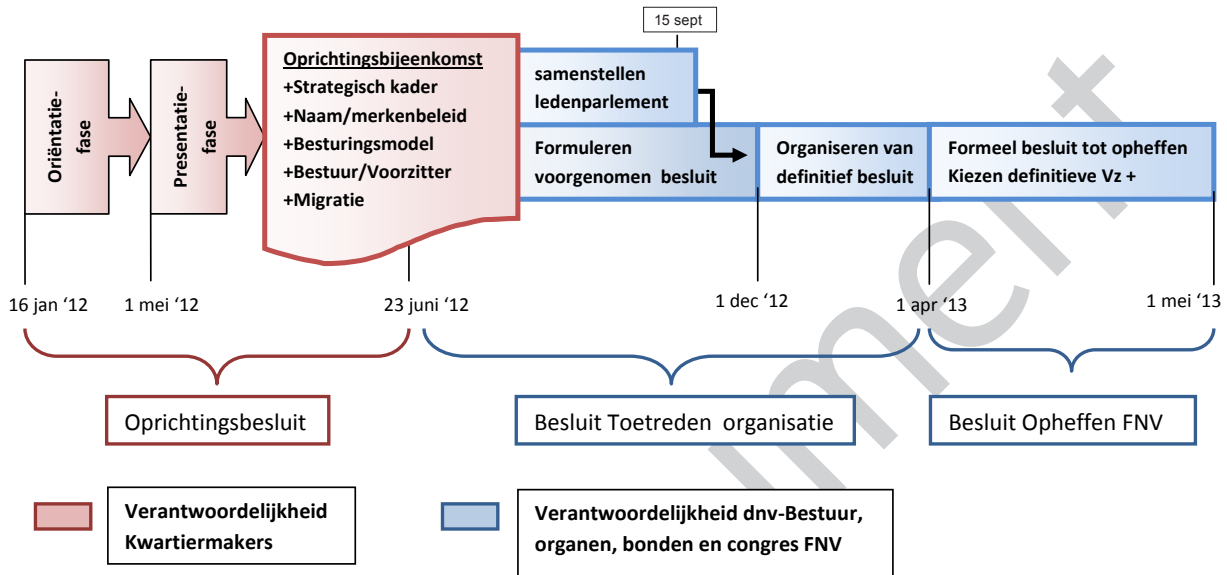
Het is de bedoeling dat op 23 juni 2012:

- de congressen van de FNV-bonden, of in ieder geval de daartoe bevoegde organen binnen de bonden, hebben besloten bereid te zijn medeoprichter van de nieuwe vakbeweging te worden;
- het oprichtingsbesluit is neergelegd in de oprichtingsakte en in conceptstatuten en is toegelicht in een begeleidende notitie. Bonden hebben daarmee ook ingestemd met de missie, grondslag en visie, een nieuw merk en het bijbehorende merkenbeleid, de beoogde ledendemocratie, de beoogde verenigingsorganisatie en –besturing, financiële kaders en criteria voor toetreding;
- bonden zich hebben gecommitteerd om uiterlijk op 1 december 2012 een besluitvoornemen te formuleren over:
 - de wijze waarop de desbetreffende vakbond, rekening houdend met de toetredingsvoorwaarden van de nieuwe vakbeweging, onderdeel zal gaan uitmaken van de nieuwe vakbeweging;
 - het voornemen in te stemmen met de opheffing van de FNV bij het eerstvolgende FNV-congres, gepland in mei 2013 en de daartoe op te stellen besluitvoornemens voor te leggen aan het hoogste eigen vakbondsorgaan;
 - het voornemen via de Federatieraad aan het Federatiebestuur de opdracht te geven een traject in gang te zetten tot beëindiging van de Vakcentrale, in samenhang met gelijktijdige opbouw van een koepelorganisatie voor de nieuwe vakbeweging door de transitieorganisatie voor de nieuwe vakbeweging en met inachtneming van de wettelijke eisen aan medezeggenschap;
 - het zodanig inrichten van het besluitvormingsproces binnen de eigen bond dat, rekening houdend met de regels voor de eigen verenigingsdemocratie en de adviesprocedure bij de

ondernemingsraad, uiterlijk op 1 april 2013 sprake is van een rechtsgeldig genomen besluit;

- de Federatieraad akkoord is gegaan met het transitieplan, met bijbehorende begroting, voor de startfase van de nieuwe vakbeweging voor de periode 24 juni 2012 t/m 30 juni 2013, waarbij er ook rekening is gehouden met de bijdrage van eventuele niet-FNV organisaties die toetreden.

In stappen ziet het proces er dan op hoofdlijnen als volgt uit:



Dit schema is voor wat betreft de periode vanaf 23 juni 2012 hieronder toegelicht.

23 juni 2012.

Oprichtingsbijeenkomst. De nieuwe vakbeweging is een feit. Welke bonden daaraan meedoen is inmiddels ook bekend. Vanaf dit moment worden de leden van die bonden direct óók lid van de nieuwe vakbeweging. Aan de financiële randvoorwaarden voor de nieuwe vakbeweging is voldaan. Echter:

- De verenigingsorganisatie van de nieuwe vakbeweging is nog niet ingericht; de werkorganisatie, het ledenparlement, de zelfstandige eenheden, de definitieve structuur en dergelijke zijn nog niet ingevuld.
- Het daadwerkelijk aansluiten kent een afzonderlijk besluitvormingstraject. Enerzijds omdat dit voorgeschreven wordt door de Statuten & Reglementen van de vereniging en door de Wet op ondernemingsraden (WOR). Anderzijds kunnen afzonderlijke bonden die onderdeel willen worden van de nieuwe vakbeweging, onderdeel uitmaken van koepels. Het herschikken van die organisaties moet op een ordentelijke en zorgvuldige manier gebeuren (bijvoorbeeld splitsing vermogen en werkorganisaties, het regelen van consequenties voor besturen en zeggenschap van leden). Dit traject van aansluiten wordt voorbereid/geregeld in het voorgenomen besluit tot aansluiten in de nieuwe vakbeweging.
- Het daadwerkelijk opheffen van de oude organisatie vergt ook een afzonderlijk besluit van de desbetreffende vereniging conform de Statuten & Reglementen van die vereniging. Het afwikkelen van bestaande rechtspersonen zal langer duren dan de beoogde periode van een jaar.

Er moet dus sprake zijn van een migratietraject. Dit migratietraject vindt plaats onder verantwoordelijkheid en aansturing van een speciaal op te richten voorloper van de nieuwe vakbeweging. De bonden die oprichten en dus willen aansluiten hebben invloed op de inrichting, maar werken binnen de (ontwerp)kaders van de nieuwe vakbeweging. Deze ontwerp-kaders zijn de randvoorwaarden voor oprichting; oprichting is geen vrijblijvend proces. (zie ook paragraaf 4.8 voor de toetredingsvoorwaarden).

15 september 2012.

De eerste taak van de nieuwe vakbeweging is het oprichten van een tijdelijke ledenraad. Dat zorgt voor de borging van het democratisch gehalte van de nieuwe vakbeweging. Deze ledenraad bestaat uit vertegenwoordigers van vakbonden die de nieuwe vakbeweging hebben opgericht en willen aansluiten. De nieuwe ledenraad is operationeel op 15 september. Deze datum is belangrijk omdat de ledenraad dan operationeel is voor Prinsjesdag. Het streven is een draaiboek voor de verkiezingen van de ledenraad op te leveren voor de oprichtingsbijeenkomst van de nieuwe vakbeweging. Een profielschets van een lid van de ledenraad maakt onderdeel uit van dit draaiboek.

1 december 2012.

De tweede taak van de nieuwe vakbeweging is het opstellen van het voorgenomen besluit tot aansluiten. Dit voorgenomen besluit bevat alle uit te werken aspecten die nodig zijn voor het nemen van een besluit tot aansluiten. Dit wordt in samenspraak gedaan met de partijen die tot oprichting hebben besloten, binnen de kaders die daarvoor gesteld zijn. Het wordt projectmatig opgezet waarbij er op 1 december een door het bestuur van de nieuwe vakbeweging geaccordeerd voorgenomen besluit ligt (zie bijlage Vervolgopdracht). De deelnemende bonden hebben tot uiterlijk 1 april de tijd het voorgenomen besluit in de eigen vereniging/organisatie formeel af te ronden.

1 mei 2013

Het sluitstuk van het migratietraject van de nieuwe vakbeweging betreft het formeel en statutair regelen van de overgang van de eigen vereniging in de nieuwe vakbeweging. Dit kan het opheffen van de bestaande vereniging betekenen. Parallel daaraan wordt een congres georganiseerd voor het opheffen van de FNV. Hiermee is het migratietraject afgerond en dat betekent dat op datzelfde moment ook de tijdelijke personen en organen van de nieuwe vakbeweging vervangen zullen worden door een democratisch gekozen nieuwe Voorzitter, een definitief bestuur en een definitief ledenparlement.

Het traject zal veel regie, communicatie en afstemming vragen.

Voor het gehele traject geldt verder als voorwaarde dat zo min mogelijk extra kosten ten opzichte van de huidige organisatie worden gemaakt. Het streven is vóór 23 juni een risicoanalyse te maken en het bestuur van de nieuwe vakbeweging te adviseren over risicobeperkende maatregelen.

5.3 ORGANISATIE BIJ OPRICHTING OP 23 JUNI 2012

Gedurende de Migratie-periode bestaan de FNV en de nieuwe vakbeweging naast elkaar. Afstemming is geborgd via de persoon die zowel voorzitter is van de nieuwe vakbeweging als van de FNV. De voorzitter heeft in beide besturen een doorslaggevende stem zodat onduidelijkheid in standpuntbepaling voorkomen wordt.

De nieuwe vakbeweging heeft via het voorzitterschap van de FNV toegang tot en sturing op de vakinhoudelijke ondersteuning van de nieuwe vakbeweging. Dit is belangrijk in verband met inhoudelijke standpuntbepaling richting buitenwereld.

Zo snel mogelijk na 23 juni 2012 worden lopende dossiers beoordeeld: hoe verhouden ze zich tot de nieuwe vakbeweging. Indien onomkeerbare besluiten in die dossiers moeten worden genomen die een negatief gevolg voor de nieuwe vakbeweging kunnen hebben, dan kan overwogen worden daarmee te wachten tot de nieuwe vakbeweging een feit is.

De voorzitter beschikt binnen de nieuwe vakbeweging over het instrument van het raadgevend referendum en kan dat toepassen wanneer gewenst, met instemming van een derde van het totaal aantal leden van de ledenraad.

De ledenraad van de nieuwe vakbeweging krijgt een belangrijke taak in het herformuleren van dat beleid en het geformuleerde voorgenomen besluit.

Vervolgens is de vraag in welke 'structuur' de nieuwe vakbeweging vanaf 23 juni werkt. Om die structuur te bepalen, dient rekening te worden gehouden met de navolgende randvoorwaarden:

- 'de winkel blijft open tijdens de verbouwing': juist nu, in een politiek instabiele en sociaal-economisch zware tijden, gaat het vakbondswerk door. Zowel binnen de vakbonden als op het sector- en beroepsoverstijgende niveau;
- waar mogelijk worden vernieuwende elementen zo spoedig mogelijk geïmplementeerd, zodat de toegevoegde waarde voor de leden van de nieuwe vakbeweging zo snel mogelijk blijkt;
- het traject is zoveel als mogelijk een verandering van binnenuit, waarbij leden en medewerkers zelf actief vormgeven aan die nieuwe vakbeweging, langs de lijnen zoals neergelegd in deze notitie en met zeer beperkte externe ondersteuning;
- de uitgangspunten, zoals verwoord in het 'strategisch kader', worden onverkort gerespecteerd;
- helder is wanneer wordt opgetreden namens de nieuwe vakbeweging en wanneer namens FNV en wanneer namens beide organisaties.

Tijdelijke transitieorganisatie

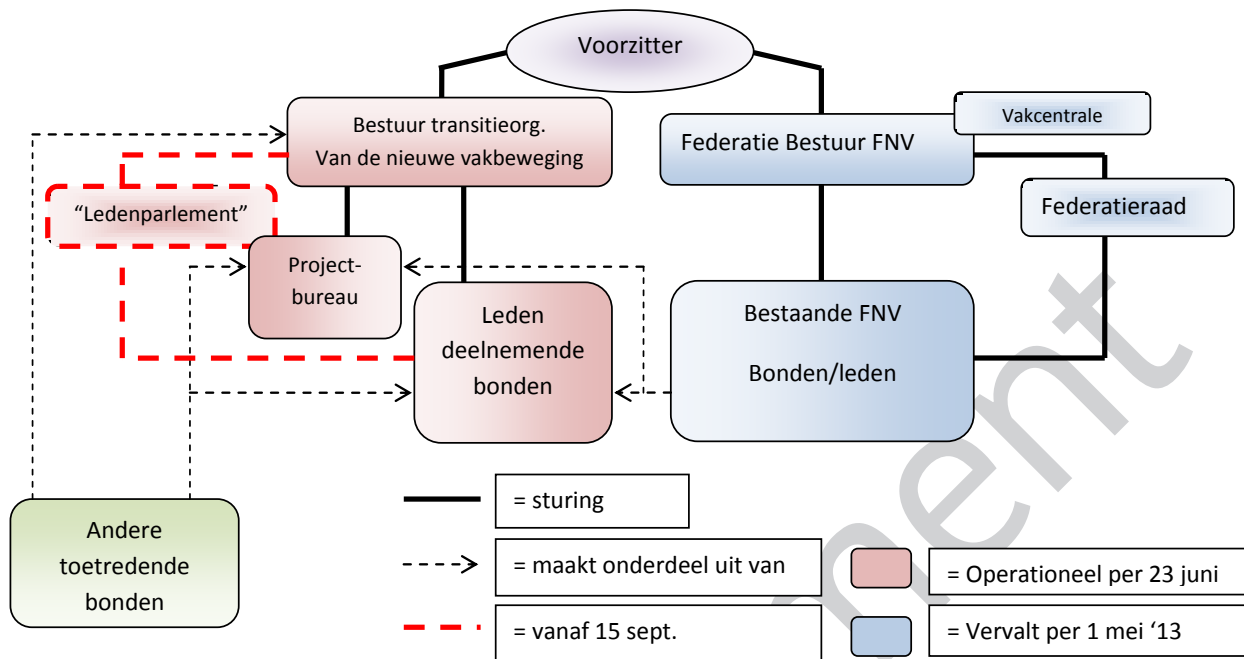
Noodzakelijk is een overgangsperiode waarin door de FNV een tijdelijke organisatie wordt opgericht, die verantwoordelijk wordt voor het tot stand brengen van de transitie van de FNV naar de nieuwe vakbeweging. De Federatieraad besluit dat de FNV lid wordt van die transitieorganisatie. Alle leden van de FNV worden daarmee automatisch en gelijktijdig onderdeel van die tijdelijke organisatie, zonder dat er iets verandert aan de eigen bevoegdheden van de bonden. Ook niet-FNV organisaties kunnen lid worden van de transitie organisatie.

De transitie organisatie bestaat uit een bestuur met een klein ondersteunend bureau. Deze transitieorganisatie richt de nieuwe vakbeweging verder in, zodanig dat op een nader te bepalen moment, maar uiterlijk op 1 mei 2013, alle leden van de toetredende bonden in één keer over gaan naar de nieuwe vakbeweging. Die functioneert vanaf dat moment volledig.

Bij voorkeur is dan een nieuw bestuur van de nieuwe vakbeweging beschikbaar, dat langs de lijnen van de democratie van de nieuwe vakbeweging is gekozen. Zo wordt de migratieperiode waarin nog niet formeel gewerkt kan worden volgens de statuten & reglementen van de nieuwe vakbeweging, duidelijk afgebakend in de tijd.

De Federatieraad en het Federatiebestuur van de FNV blijven gedurende de transitieperiode functioneren, maar in gewijzigde samenstelling (zie volgende paragraaf).

Dit ziet er schematisch als volgt uit;



5.4 EERSTE INVULLING BESTUURLIJKE ORGANEN

Zoals gezegd kent de transitie-organisatie een bestuur en een klein projectbureau.

Het bestuur:

- zorgt dat de nieuwe vakbeweging uiterlijk op 1 mei 2013 volledig zelfstandig kan functioneren en de FNV dan kan worden opgeheven;
- bereidt de verkiezing van het ledenparlement en het bestuur van de nieuwe vakbeweging voor, zodanig dat het parlement en het bestuur uiterlijk op 1 mei 2013 via de democratische structuren van de nieuwe vakbeweging kunnen worden benoemd;
- richt uiterlijk op 15 september 2012 een tijdelijk raadgevend orgaan in (voor wat betreft functie vergelijkbaar met het ledenparlement), op basis van rechtstreekse vertegenwoordiging vanuit de sectoren en beroepsgroepen die potentieel kwalificeren voor aansluiting bij de nieuwe vakbeweging;
- zorgt voor de informatievoorziening aan en betrokkenheid van nieuwe leden, die zich vanaf 23 juni 2012 expliciet bij de transitie-organisatie hebben aangemeld, als voorloper van de nieuwe vakbeweging;
- stelt met behulp van de FNV organen een vernieuwingsagenda op korte termijn vast, op basis waarvan (vanuit de visie van de nieuwe vakbeweging) ingespeeld kan worden op de actualiteit. De vernieuwingsagenda vervangt het lopende werkplan van de FNV;
- geeft uitvoering aan de vernieuwingsagenda tot het moment dat de nieuwe vakbeweging volledig operationeel is (1 mei 2013).

Het projectbureau ondersteunt het bestuur en speelt een coördinerende rol in de bondsoverstijgende projecten (zie hierna).

Om te zorgen voor zowel continuïteit van beleid als ruimte voor vernieuwing wordt een bestuur van de

transitie-organisatie samengesteld. Dat bestuur bestaat uit vier leden en uit 5, indien ook niet-FNV bonden aansluiten;

Een onafhankelijk voorzitter geeft leiding aan het bestuur. Deze wordt door Kwartiermakers voorgesteld en door de vergadering van de oprichtende bonden benoemd. Die voorzitter wordt, na instemming van de FR, tijdelijk voorzitter van het Federatiebestuur van de FNV (tot FNV congres).

De voorzitter is het externe aanspreekpunt van de nieuwe vakbeweging en kan het instrument van het raadplegend referendum gebruiken. Het betreft bij uitstek een samenbindend en strategisch leider;

Er zijn twee bestuurszetels op voordracht van de toetredende FNV-bonden. De voorzitter kiest hieruit 2 bestuursleden. Ingeval van toetredende overige bonden wordt op voordracht van die bonden één extra bestuurslid gekozen door de Voorzitter.

Tenslotte is er ook een lid op voordracht van de voorzitter. Dat lid is bestuurlijk verantwoordelijk voor het transitietraject en is de verbindende schakel naar de transitie organisatie (zie hierna).

De voorzitter zal fulltime voor de combinatie van functies worden aangetrokken. De overige leden van het bestuur geven parttime invulling aan hun functie.

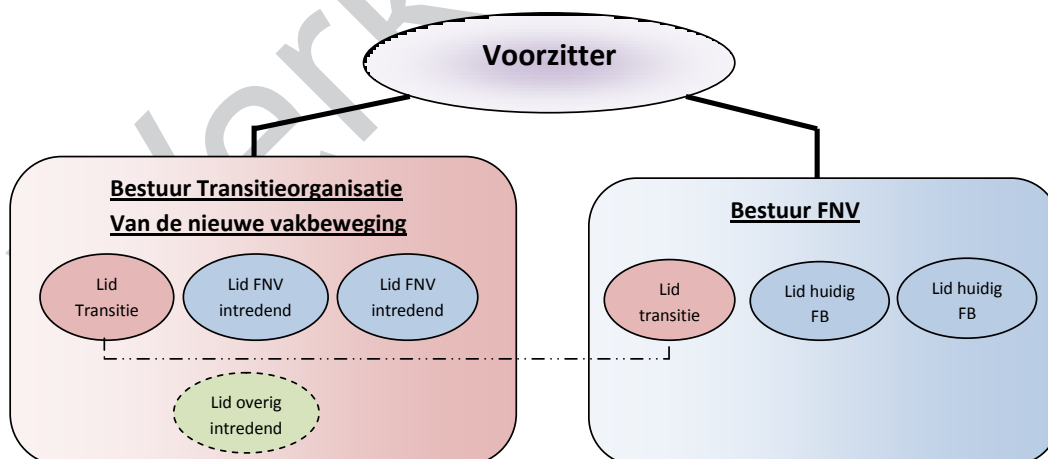
De voorzitter heeft, ingeval sprake is van een vierkoppig bestuur, een doorslaggevende stem in het overigens collegiaal functionerende bestuur.

Het bestuur legt verantwoording af aan de tijdelijke ledenraad.

Het Federatiebestuur als orgaan, alsook de Federatieraad, blijven tijdens de transitieperiode formeel functioneren, maar richten zich in de praktijk naar het beleid en de besluiten van de transitie-organisatie. Ieder van de bonden van de FNV committeert zich daar bij de oprichting van de nieuwe vakbeweging aan.

De samenstelling van het Federatiebestuur vormt onderwerp voor nader overleg met de Federatieraad. In ieder geval maken de nieuwe (tijdelijke) voorzitter en het lid belast met de transitie deel uit van het Federatiebestuur. Ook hier heeft de voorzitter een doorslaggevende stem, zodat gewaarborgd is dat de koers van de transitie organisatie bepalend is.

Schematisch ziet de samenstelling van de besturen er als volgt uit;



Bij FNV Bondgenoten wordt een administratieve faciliteit gecreëerd waardoor de mogelijkheid ontstaat dat individuele leden zich reeds bij de transitie-organisatie, als voorloper van de nieuwe vakbeweging, kunnen inschrijven. Deze faciliterende organisatie werkt in opdracht en op kosten van de nieuwe vakbeweging.

Voor het transitietraject wordt verder voorzien in de instelling van een aantal bondsoverstijgende voorbereidingsgroepen die voorstellen formuleren voor:

- de vernieuwingsagenda en het daarbij horende werkplan 2012 / 2013 (transitieperiode);
- het gewenste functioneren van verenigingsdemocratie, besturing en organisatie, binnen de kaders van deze notitie;
- de agenda en inhoud van het financiële transitietraject;
- een agenda voor samenwerking tussen de zelfstandige eenheden in het vakbondswerk;
- een agenda en uitvoeringsplan voor samenwerking in de werkorganisaties;
- een sociaal statuut voor consequenties van mogelijke veranderingen in de diverse organisaties als gevolg van de samenwerking in het verband van de nieuwe vakbeweging;
- de opzet, insteek en uitvoering van het FNV congres in juni 2013.

De voorbereidingsgroepen functioneren onder formele opdracht van het transitiebestuur en onder regie van een te benoemen programmaleider (zie voor opdracht ook bijlage Vervolgopdracht/Terms of Reference); de eindverantwoordelijkheid voor de 'afbouw' van de oude vakbeweging en de 'opbouw' en integratie van de nieuwe vakbeweging ligt bestuurlijk in handen van het transitiebestuur. Er wordt een bestuurslid naast de voorzitter belast als regievoerder en verantwoordelijke voor de transitie zodat de voorzitter voldoende tijd heeft voor de externe agenda.

Invulling van de voorbereidingsgroepen en eventuele andere projectmatig werkende groepen gebeurt zoveel als mogelijk vanuit de deelnemende bonden zelf.

Het bestuur van de transitieorganisatie is er voor verantwoordelijk dat een en ander, waar relevant, tot besluitvorming leidt.

5.5 DOOR BONDEN TE NEMEN STAPPEN

Vanzelfsprekend is het de verantwoordelijkheid van bonden zelf om invulling te geven en bij te dragen aan het transitietraject. Inherent aan het oprichtingsbesluit worden de volgende stappen genomen:

- beschikbaar stellen capaciteit voor voorbereidingsgroepen en (later) voor daadwerkelijke implementatie van de plannen;
- planvorming inzake positionering ledengroepen in de nieuwe vakbeweging;
- planvorming inzake eventuele herinrichting werkorganisatie en samenwerkingsverbanden;
- ontwikkelen / deelnemen aan tot stand brengen sociaal statuut;
- ontwikkelen visie en uitvoeringsplan financiën;
- opzetten besluitvormingsproces, formuleren voor te leggen besluiten;
- uitvoeren besluitvormingsproces vereniging / werkorganisatie.

Vanuit het ondersteuningsteam voor de transitieorganisatie wordt regie op de samenhang tussen de stappen van alle betrokken organisaties gevoerd.

Qua planning dient voor 1 april 2013 het besluitvormingstraject te worden gerealiseerd en dienen de bestaande vakbonden vanaf 1 mei 2013 in de democratische structuren van de nieuwe vakbeweging te kunnen functioneren. Dat betekent niet per se dat ook de werkorganisaties dan al conform de gewenste nieuwe structuren werkzaam zijn. Gedurende maximaal een jaar na 1 mei 2013 heeft de nieuwe vakbeweging de tijd de eigen werkorganisaties in te richten. Het sociaal statuut is in deze periode van toepassing (zie hoofdstuk 5.6).

5.6 INRICHTING VERANTWOORD TRAJECT

Het transitietraject brengt kansen en uitdagingen met zich mee voor vele leden en medewerkers. De verandering naar de nieuwe vakbeweging is niet specifiek gericht op efficiency-verbetering. Het kan echter niet worden uitgesloten dat veranderingen in de organisatie en functies alsook vermindering van het aantal arbeidsplaatsen aan de orde komen. Het is dan ook van groot belang dat vroegtijdig een sociaal statuut wordt afgesloten waarin afspraken zijn gemaakt over de wijze van omgaan met de consequenties voor betrokkenen van de veranderingen.

Daarnaast is het van belang dat er voor de transitieperiode een eenvoudig systeem van risicomanagement wordt gehanteerd. Met behulp daarvan kunnen risico's systematisch in kaart worden gebracht, kunnen mensen bewust worden gemaakt van die risico's en leren hoe daarmee om te gaan en kunnen (andere) risico beheersingsmaatregelen worden genomen.

Het totale migratietraject wordt in de bijlage "Puntsgewijs; Migratietraject en de transitie 2012/2013" nog eens beknopt toegelicht en beargumenteerd.

5.7 TOETREDENDE PARTIJEN NÁ 23 JUNI

De nieuwe vakbeweging reikt een uitgestoken hand naar andere verenigingen en doelgroepen. Het is dan ook mogelijk en wenselijk dat zij meteen vanaf 24 juni 2012 toetreden tot de hierboven genoemde transitie-organisatie. Het is het streven om die nieuw toetredende groepen zoveel mogelijk deel te laten uitmaken van de hiervoor beschreven transitie-organisatie. Dat wil zeggen participeren in het bestuur, de ledenraad en het projectbureau. Het uitgangspunt is immers dat leden/bonden zoveel mogelijk invloed krijgen op de definitieve inrichting van de nieuwe vakbeweging.

Toetreding kan en mag echter het vastgestelde tijdpad niet in gevaar brengen; dit tijdpad is taakstellend voor het bestuur van de nieuwe vakbeweging. Het bestuur van de nieuwe vakbeweging zal voor elke toetredende partij moeten bezien welke mogelijkheden er redelijkerwijs zijn om de toetredende bond te laten participeren in het lopende migratietraject. Voor bonden die na 23 juni 2013 willen toetreden zal een afzonderlijk toetredingstraject gelopen moeten worden.

Dit toetredingstraject zal globaal dezelfde stappen bevatten als beschreven in Hoofdstuk 5.2, Daarnaast zullen in het Migratietraject een aantal inrichtingscriteria geformuleerd worden, die voor volgende toetredende partijen als een gegeven beschouwd zullen worden. In het algemeen gesproken is de invloed op de inrichting van de nieuwe vakbeweging dus maximaal wanneer partijen zich direct op 23 juni aansluiten.

6 EN VERDER....

De nieuwe vakbeweging is gewenst en noodzakelijk en kan snel worden opgericht. Uit de enquête blijkt dat de basis van de vakbeweging van alle tijden is: samen sterk, solidair, collectief onderhandelen en ondersteuning wanneer het moeilijk wordt. En de uitgangspunten zoals in het Akkoord van Dalfsen staan, worden onderschreven. Leden en niet-leden hebben overeenstemming over onderwerpen, prioriteiten en de gewenste stijl.

In een normaal verlopend organisatieontwikkelingsproces is niet alles op één dag gerealiseerd, alsof de knop wordt omgedraaid. De inrichting en de ontwikkeling van de nieuwe vakbeweging heeft daarom nog wel enkele jaren nodig. Vanaf de start van de nieuwe vakbeweging zal de keuze van het lid centraal staan. De nieuwe invloed van leden behoort bij een organisch groeiproces van de nieuwe vakbeweging.

Het neerzetten van de nieuwe structuur en het nieuwe besturingsmodel en het ontwikkelen van nieuwe individuele en collectieve diensten kent een ontwikkeltijd. Daarin zit vaak ook het overleg met vragen besloten dat er moet zijn met belanghebbenden. Voorbeelden van onderwerpen: wil de vakbond aantrekkelijk zijn voor aankomende leden, dan is een fiscaal voordeel van lidmaatschap erg wenselijk. En wil de nieuwe vakbeweging met arbeidsbemiddeling aan de gang, dan zijn ook daar ruimte en middelen voor nodig die overlegpartijen moeten geven.

Niet alles is in één keer gereed. Dat hoeft ook niet want de nieuwe vakbeweging zal steeds mee ontwikkelen met de omgeving. De belangenbehartiging en de dienstverlening zullen meegroeien. Door en voor leden. En dichtbij. De vakbeweging moet blijven en zichzelf weten te vernieuwen, van binnen uit. En van onderop. Vanaf dag 1, is de nieuwe vakbeweging energiek, enthousiasmerend, actief en activerend. Dat kan ook, want:

de nieuwe vakbeweging bestaat al lang, maar moet alleen nog worden opgericht

BIJLAGE 1 ; AKKOORD VAN DALFSEN

1. De voorzitters van de leden van de FNV, bijeen op 3 december 2011 te Dalfsen, overtuigd van het blijvend belang van een sterke en moderne vakbeweging hebben besloten de verenigingen die zij vertegenwoordigen op te roepen om actief mee te werken aan het oprichten van - met als werktitel - De Nieuwe Vakbeweging.
2. Zij zullen daartoe een commissie van kwartiermakers installeren die de opdracht heeft om op basis van geformuleerde uitgangspunten De Nieuwe Vakbeweging in te richten en een oprichtingscongres voor te bereiden dat in voorjaar 2012 moet plaatsvinden.
3. Uitgangspunt voor De Nieuwe Vakbeweging is de diversiteit en pluriformiteit die kenmerkend is voor de huidige arbeidsverhoudingen.
4. In deze diversiteit hebben mensen de behoefte om zich zelf te organiseren en te verbinden langs de lijnen van het werk en het beroep. Dit betekent dan ook dat de diversiteit in wensen en situaties van werkenden het uitgangspunt wordt. De Nieuwe Vakbeweging staat dichtbij mensen en is herkenbaar. Mensen met soortgelijk werk willen en krijgen ruimte en autonomie om zelf te bepalen hoe ze het werk, beroep en de arbeidsvoorwaarden vormgeven.
5. De Nieuwe Vakbeweging heeft als ambitie om een bijdrage te leveren aan het vermogen van mensen om zich in en door hun werk te ontwikkelen tot vrije, onafhankelijke individuen. In het volle besef dat dit alleen mogelijk is indien mensen elkaar weten te vinden en elkaar weten te ondersteunen. Waar het uiteindelijk om gaat is dat mensen zich ontwikkelen naar hun mogelijkheden en zo een bijdrage leveren aan de samenleving. Door onderlinge solidariteit wil de Nieuwe Vakbeweging bijdragen aan deze menselijke waardigheid.
6. De Nieuwe Vakbeweging heeft de ambitie een vormende kracht te zijn in deze veranderingen in de Nederlandse samenleving en daarbinnen blijvend de beroepsoverstijgende belangen te behartigen van werkende mensen.
7. Om deze ambitie waar te maken leveren de vakorganisaties die lid zijn van De Nieuwe Vakbeweging een bijdrage aan het formuleren en het realiseren van de gezamenlijke doelen. Deze doelen zijn vijfledig: 1. Het formuleren van een agenda voor het centrale niveau: nationaal en internationaal; 2. De bevoegdheid om op centraal niveau afspraken te maken met betrekking tot sectoroverschrijdende belangen; 3. Het investeren van mensen en middelen in (nieuwe) sectoren en beroepsgroepen; 4. Het oprichten van een nieuwe vakorganisatie te faciliteren; 5. Het beslechten van domeindiscussies tussen bonden.
8. De mogelijkheid wordt gecreëerd om rechtstreeks lid te worden van De Nieuwe Vakbeweging.
9. Mensen kiezen zelf met welke vakorganisatie zij zich het meest verbonden voelen. Van die vakorganisatie zijn mensen lid.

10. Het organisatieprincipe is 'bouwen van onderop'. De beroepsgerichte vakorganisaties zijn autonoom en opereren binnen de verbindende structuur van De Nieuwe Vakbeweging. Binnen De Nieuwe Vakbeweging verbinden de vakorganisaties zich met als doelstellingen het behartigen van beroeps- en/of sectoroverstijgende belangen van werkende mensen op landelijk niveau en het faciliteren en servicen van de vakorganisaties op de manier waarop vakorganisaties dat wensen en dat willen afnemen. De bevoegdheden van De Nieuwe Vakbeweging worden door de aangesloten vakorganisaties gemandateerd.
11. Het bestuur van De Nieuwe Vakbeweging wordt op een nader te bepalen wijze gevormd vanuit de voorzitters van de vakorganisaties. Zij besturen samen en zijn daarmee gezamenlijk verantwoordelijk voor het functioneren van De Nieuwe Vakbeweging.
12. Er wordt gestreefd naar een zo direct mogelijke betrokkenheid van leden bij de besluitvorming binnen de vereniging.
13. Tijdens het oprichtingscongres zullen de bestuurders van De Nieuwe Vakbeweging worden benoemd en de statuten worden vastgesteld.
14. Het besluit tot oprichting wordt genomen door de congressen van de bij de FNV aangesloten bonden.
15. Bij het oprichten van De Nieuwe Vakbeweging blijven de huidige verenigingsstructuren in tact. Het besluit toe te treden tot De Nieuwe Vereniging zal door iedere bond afzonderlijk in een latere fase worden genomen. De commissie van kwartiermakers zal een termijn voor de transitieperiode bepalen.
16. De Nieuwe Vakbeweging zal een open structuur kennen. Dit betekent dat ook vakbonden die op dit moment geen lid zijn van de FNV zullen worden uitgenodigd om toe te treden.
17. Ook kunnen bestaande of nieuwe verenigingen toetreden die georganiseerd zijn langs de lijnen: jongeren, uitkeringsgerechtigden en ouderen.
18. Uiteindelijk zal de bestaande vereniging - na afloop van de transitiefase - opgaan in de nieuwe structuur.

BIJLAGE 2; TOEPASSING MERKENBELEID.

MERKSTRUCTUUR

Bij het invoeren van een nieuw naam (merk), wordt om structuur aan te brengen in de relatie merk en activiteiten, gebruik gemaakt van een indelingscriteria in vier kwadranten. De indeling helpt bij het maken van keuzes hoe met het merk om te gaan en hoe het merk (en de activiteiten) te positioneren.

HET EERSTE KWADRANT

- Overkoepelende kern van het merk
- Direct gekoppeld aan het basis-domein (de core-business)
- Sterke uniformiteit in vormgeving van alle primaire merk (en organisatie) uitingen

HET TWEEDE KWADRANT

- Aanvullende activiteiten, diensten en services die het primaire merk ondersteunen in waarde en positionering
- Direct gekoppeld aan het primaire merk in naam en visuele uitstraling

HET DERDE KWADRANT 3

- (semi-)zelfstandige sub-merken met een eigen visuele identiteit binnen de familie (paraplu) van het primaire merk
- Indirect gekoppeld aan het primaire merk, dat als afzender fungeert en voor kwaliteitsgarantie en familieverwantschap zorgt tussen de diverse gerelateerde merken (vergelijk: Nuts van Nestlé en KitKat van Nestlé)
- Zorgt tevens voor aanvullende lading van het primaire merk (vergelijk: Nestlé heeft Nuts, KitKat, Smarties, Rolo, etc.)

HET VIERDE KWADRANT 4

- Zelfstandig opererend merk zonder visuele zichtbare relatie met het primaire merk (om verwarring te voorkomen)
- Kan een specifieke positionering hebben (zou onder primaire merk niet kunnen)

Schematisch ziet dit er zo uit:

(1.) Waar is De nieuwe vakbeweging van?	(2.) Wat biedt De nieuwe vakbeweging extra?
(4.) Waar is De nieuwe vakbeweging (slechts voor een deel) 'eigenaar' van?	(3.) Wat heeft De nieuwe vakbeweging nog meer?

MERKWAAIER

Voorbeeld van de huidige situatie:

Kwadrant 1. 	Kwadrant 2. 
Kwadrant 4. 	Kwadrant 3. 

Voorbeeld van een merk waar de paraplubnadering en de merkwaaiër sterk is doorgevoerd: BP en Google:

1e kwadrant

2e kwadrant



4e kwadrant

3e kwadrant

1e kwadrant

2e kwadrant



4e kwadrant

3e kwadrant

TOEPASSING STRATEGIE

Uiteindelijk kán toepassing van deze strategie resulteren in de volgende richtlijnen voor invulling van de kwadranten:

Regels kwadrant 1. Naamgeving: Duidelijk, specifiek en concreet: beschrijvend of generiek Gebruik: Productnaam. Mogelijk voorbeeld: De nieuwe vakbeweging Referendum, De nieuwe vakbeweging Nieuwsbrief, De nieuwe vakbeweging Juridische dienst Vormgeving: volledig De nieuwe vakbeweging Merkenrecht: Merkenrechtelijke registratie naam + logo. Merkenrechtelijk onderzoek indien noodzakelijk. Alle merkrechtelijke vragen en stappen via Merkmanagement, i.s.m. juridische zaken.	Regels kwadrant 2. Tools: Mogelijk voorbeeld: belastingsservice, voordeel, winkels.
Regels kwadrant 4. Separate merken, entiteiten en proposities <u>buiten merkscope</u> van De nieuwe vakbeweging De nieuwe vakbeweging: geen Mogelijk voorbeeld: Menzis zorgverzekering (hooguit 'onzichtbare' afzender)	Regels kwadrant 3. Naamgeving: communicatie/associatieve naamgeving + endorsement.... Mogelijk voorbeeld de bonden Gebruik: (submerk)... een initiatief van De nieuwe vakbeweging, aangesloten bij De nieuwe vakbeweging, onderdeel van De nieuwe vakbeweging. Vormgeving: eigen (sub)branding, met verplicht endorsement 'aangesloten bij De nieuwe vakbeweging' in de daarvoor ontwikkelde vormgeving en plaatsing. Merkenrecht: Merk- en evt. handelsnaamrechtelijk onderzoek verplicht. Merkregistratie vereist. Domeinnaam .nl vereist, .eu gewenst. Alle merkrechtelijke vragen en stappen lopen via Merkmanagement, i.s.m. juridische zaken.

Deze richtlijnen toegepast op De nieuwe vakbeweging, zou er als volgt kunnen uit zien:

Kwadrant 1 De nieuwe vakbeweging	Kwadrant 2 De nieuwe vakbeweging Bureau Beroepsziekten De nieuwe vakbeweging Ledenadministratie De nieuwe vakbeweging Front office De nieuwe vakbeweging Zorgverzekering De nieuwe vakbeweging Voordeel De nieuwe vakbeweging Belastingsservice
Kwadrant 4 De Burcht Formaat Basis en Beleid	Kwadrant 3 Nautilus/De nieuwe vakbeweging Veiligheid/De nieuwe vakbeweging AOB/De nieuwe vakbeweging Mooi/De nieuwe vakbeweging Kiem/De nieuwe vakbeweging Sport/De nieuwe vakbeweging Metaal/De nieuwe vakbeweging Horeca/De nieuwe vakbeweging Vervoer/De nieuwe vakbeweging Zelfstandigen/De nieuwe vakbeweging Ouderen/De nieuwe vakbeweging Jongeren/De nieuwe vakbeweging Kostersbond/De nieuwe vakbeweging ACOM/DNV De nieuwe vakbeweging

BIJLAGE 3; FINANCIËEL MODEL.

Pro forma balans eenheid ABC

Balans		ABC	
	Activa		Passiva
I	Vaste Activa	X1	Eigen vermogen
I.1	Materieel vast actief	X2	Aandeel in vermogen de nieuwe vakbeweging
I.2	Financieel vast actief	X3	Aandeel in weerstandskas
		X	<i>Totaal eigen vermogen</i>
II	Beleggingen		
		Y1	Voorziening eigen organisatie
			Voorziening de nieuwe
III	Vlottende activa	Y2	vakbeweging
III.1	Vorderingen	Y	<i>Totaal voorzieningen</i>
III.2	Liquide middelen		
		Z1	Leningen
		Z2	Krediet in rekening courant
			<i>Rentedragende financiering</i>
		Z3	Overlopende passiva
		Z4	Crediteuren
	<i>Balanstotaal</i>		<i>Balanstotaal</i>

Exploitatie ABC	
	Bedrag
A	Baten
a1	Contributie
a2	Werkgeversbijdrage
a3	Bijdrage fondsen
a4	Overige baten
	<i>Totaal baten</i>
	Lasten
B1	Directe (eigen) medewerkers
	Dienstverlening intern de
B2	nieuwe vakbeweging
B3	Dienstverlening extern
	Afdracht koepel de nieuwe
B4	vakbeweging
C1	Huur huisvesting (eigen)
	Kosten vakbondshuizen de
C2	nieuwe vakbeweging
D	Afschrijving
E	Contributies & bijdragen
F	Afdracht weerstandskas
	<i>Totaal lasten</i>
X	Operationeel resultaat
Y1	Financieel resultaat
Y2	(evt. belasting)
Z	<i>Resultaat</i>

Pro forma exploitatierekening eenheid ABC

Pro forma balans gemeenschappelijke koepelorganisatie

Balans		Koepel	
	Activa		Passiva
I	Vaste Activa	X1	Eigen vermogen
I.1	Materieel vast actief	X3	Weerstandskas
I.2	Financieel vast actief		
		X	<i>Totaal eigen vermogen</i>
II	Beleggingen		
III	Vlottende activa	Y2	Voorziening de nieuwe vakbeweging
III.1	Vorderingen	Y	<i>Totaal voorzieningen</i>
III.2	Liquide middelen		
		Z1	Leningen
		Z2	Krediet in rekening courant
			<i>Rentedragende financiering</i>
		Z3	Overlopende passiva
		Z4	Crediteuren
	Balanstotaal		Balanstotaal

Exploitatie koepel de nieuwe vakbeweging	
	Baten
A1	Aandeel contributie
A2	Aandeel Wg bijdrage
A3	Overige baten
	<i>Totaal baten</i>
	Lasten
B1	Directe medewerkers
B2	Inleen krachten intern de nieuwe vakbeweging
B3	Inleen krachten extern
C1	Huur huisvesting
D	Afschrijving
E	Contributies & bijdragen
	<i>Totaal lasten</i>
X	Operationeel resultaat
Y1	Financieel resultaat
Y2	(evt. belasting)
Z	<i>Resultaat</i>

Pro forma exploitatierekening koepel de nieuwe vakbeweging

BIJLAGE 4; PUNTSGEWIJS: MIGRATIETRAJECT EN DE TRANSITIE 2012/2013

In de tijd: het proces tot en met 23 juni 2012

1. Na een *oriëntatiefase* (kwartiermakers haalden visies, meningen en feiten op uit het land) en een *presentatiefase* (de eerste gedachtevorming van kwartiermakers is in het land gepresenteerd en adviezen uit het land zijn door kwartiermakers gewogen om tot een gebalanceerd eindvoorstel te komen), vindt een *oprichtingsbijeenkomst* plaats.
2. Tijdens de oprichtingsbijeenkomst blijkt welke FNV-vakbonden **mede-oprichter** zijn van de nieuwe vakbeweging. Daarnaast blijkt welke niet-FNV-organisaties de oprichting van de nieuwe vakbeweging **ondersteunen**. De mede-oprichters tekenen tijdens de oprichtingsbijeenkomst een oprichtingsbesluit/volmacht, op basis waarvan nader aan te wijzen personen bij de notaris twee rechtspersonen kunnen oprichten (formele ondertekening oprichtingsacte/statuten).
3. Het tekenen van het oprichtingsbesluit betekent **instemmen met** de gewenste toekomstige situatie, zoals die in **onze notitie** is beschreven. Die omvat de missie, grondslag en visie, een nieuw merk en het bijbehorende merkenbeleid, de beoogde ledendemocratie, de beoogde verenigingsorganisatie en – besturing, financiële kaders en criteria voor toetreding.
4. Bonden committeren zich ook op 23 juni om uiterlijk op 1 december 2012 **een besluitvoornemen** te formuleren over:
 - a. de wijze waarop de desbetreffende vakbond, rekening houdend met de toetredingsvoorwaarden van de nieuwe vakbeweging, onderdeel zal gaan uitmaken van de nieuwe vakbeweging;
 - b. het voornemen in te stemmen met de opheffing van de FNV bij het eerstvolgende FNV-congres, gepland op 1 mei 2013, en de daartoe op te stellen besluitvoornemens voor te leggen aan het hoogste eigen vakbondsorgaan;
 - c. het voornemen om via de federatieraad aan het federatiebestuur de opdracht te geven een traject in gang te zetten tot beëindiging van de Vakcentrale, in samenhang met gelijktijdige opbouw van een koepelorganisatie voor de nieuwe vakbeweging door de transitieorganisatie voor de nieuwe vakbeweging en met inachtneming van de wettelijke eisen aan medezeggenschap;
 - d. het zodanig inrichten van het besluitvormingsproces binnen de eigen bond dat, rekening houdend met de regels voor de eigen verenigingsdemocratie en de adviesprocedure bij de ondernemingsraad, uiterlijk op 1 april 2013 sprake is van een rechtsgeldig genomen besluit om op te gaan in de nieuwe vakbeweging;
5. Daarnaast committeren oprichters en de organisaties die de oprichting ondersteunen zich aan het budget voor het transitieplan voor de startfase van de nieuwe vakbeweging voor de periode 24 juni 2012 t/m 30 juni 2013.
6. Tijdens het oprichtingscongres wordt door de oprichters van de nieuwe vakbeweging (aangesloten bonden FNV) en de ondersteuners van de oprichting (andere, niet-FNV organisaties) een **tijdelijk voorzitter** van de (formeel nog op te richten) nieuwe vakbeweging benoemd. Bonden hebben in het besluit van 23 juni ook toestemming gegeven aan hun besturen om via de verkorte procedure

de voorzitter van de transitieorganisatie te benoemen tot voorzitter van de FNV. Daardoor kan de voorzitter, na benoeming, met één mond spreken voor zowel de 'oude' FNV als de nieuwe vakbeweging;

7. Direct na de oprichtingsbijeenkomst worden **twee rechtspersonen** opgericht:
- de vereniging 'de nieuwe vakbeweging'. Deze vereniging zal vanaf 23 juni 2012 verder vorm moeten worden gegeven;
 - de vereniging (federatie) 'transitieorganisatie de nieuwe vakbeweging': dat is de tijdelijke organisatie, die de nieuwe vakbeweging verder zal inrichten.

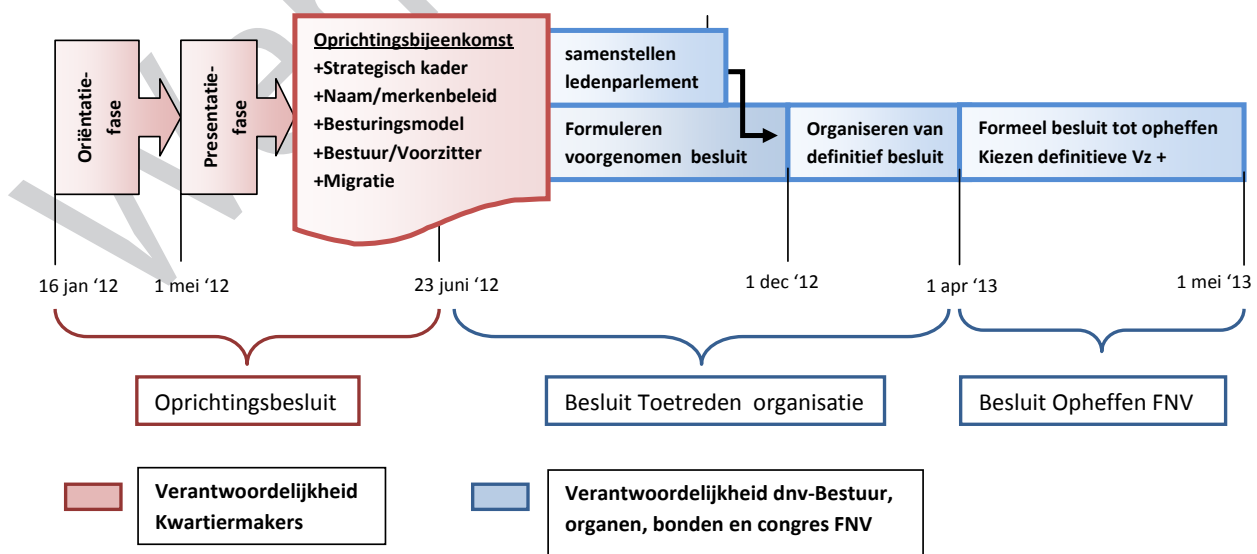
De oprichters van de nieuwe vakbeweging en de organisaties die de oprichting van de nieuwe vakbeweging ondersteunen worden lid van de transitieorganisatie. Zij benoemen ook de voorzitter van de nieuwe vakbeweging in de transitieorganisatie.

Dit betekent:

- Bonden besluiten over meedoen aan het traject (via de transitieorganisatie), maar kunnen formeel nog besluiten *niet* toe te treden tot de nieuwe vakbeweging. Daarmee is het besluit omkeerbaar en dus voor de WOR niet adviesplichtig ten aanzien van het toetreden tot de nieuwe vakbeweging. Bonden zijn in de gelegenheid hun gehele besluitvormingstraject af te ronden, van voorgenomen besluit tot en met definitief besluit inclusief het WOR-traject;
- Bonden kennen budget toe voor de transitie. De budgettaire regels in de nieuwe vakbeweging en het voldoen aan toetredingscriteria worden dus op een later moment pas actueel;
- Het is, samenvattend, niet nodig dat de nieuwe vakbeweging op 23/06 helemaal 'klaar' is. Op 24 juni is er alleen een voorzitter en een programmagroep in de transitieorganisatie van de nieuwe vakbeweging.

Overigens biedt de transitieorganisatie vanaf 23 juni de mogelijkheid om meteen een voorlopig / solidariteitslidmaatschap aan te gaan bij de transitieorganisatie (als voorloper van de nieuwe vakbeweging).

Schematisch.



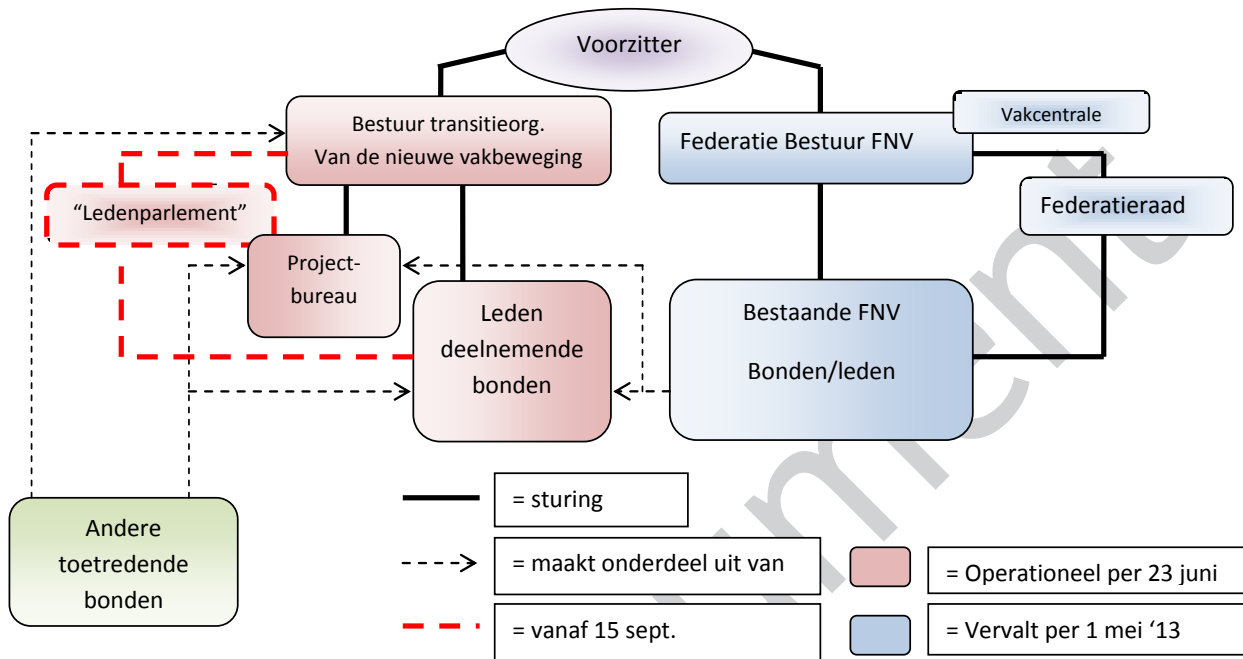
Periode vanaf 23 juni 2012

8. Het is het doel om zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen een jaar na oprichting, de nieuwe vakbeweging te laten functioneren binnen de eigen democratische structuren. Dat vraagt echter even tijd. In die tijd kunnen de individuele bonden plannen ontwikkelen op welke wijze zij deel uit gaan maken van de nieuwe vakbeweging (voor 1 december 2012) en formele besluiten binnen de eigen vereniging en werkorganisatie daarover nemen (voor 1 april 2013). Vervolgens, als de organisaties die lid waren van de transitieorganisatie formeel hebben besloten onderdeel uit te willen maken van de nieuwe vakbeweging, kan besloten worden de FNV organisatie te ontmantelen (juridisch opheffen zal meer tijd vragen).
Het voorgaande is in de bovenstaande tekening in de drie nevengeschikte blauwe blokjes weergegeven.
9. Om toch de democratische legitimatie van de transitieorganisatie te borgen wordt zo snel mogelijk een tijdelijk ledenparlement geïnstalleerd. De bevoegdheden en de wijze van samenstellen van dat parlement is nog onderwerp van studie.

Organisaties naast elkaar: de samenloop met FNV

10. Gedurende de Migratie-periode bestaan de FNV en de transitieorganisatie van de nieuwe vakbeweging naast elkaar. **Afstemming is geborgd via de Voorzitter** die zowel Voorzitter is van de nieuwe vakbeweging als van de FNV. De voorzitter heeft in beide besturen een doorslaggevende stem zodat onduidelijkheid in standpuntbepaling voorkomen wordt.
11. De nieuwe vakbeweging heeft via het Voorzitterschap van de FNV toegang tot en sturing op de **vakinhoudelijke ondersteuning** van de nieuwe vakbeweging met betrekking tot inhoudelijke standpuntbepaling richting externe stakeholders.
12. Zo snel mogelijk na 23 juni 2012 worden lopende dossiers beoordeeld op mate van passend bij de insteek van de nieuwe vakbeweging. Daarop wordt het werkprogramma aangepast.
13. Tijdens de migratieperiode beschikt de voorzitter over de mogelijkheid het **tijdelijk ledenparlement te raadplegen**.
14. De voorzitter beschikt binnen de nieuwe vakbeweging over het instrument van het **raadgevend referendum** en kan dat toepassen wanneer gewenst.

Het schema hierna geeft de verhouding tussen de FNV en de transitieorganisatie van de nieuwe vakbeweging weer.



BIJLAGE 5; RAPPORTAGE ENQUÊTE



De Nieuwe Vakbeweging Rapportage



Achtergrond

Kwartiermakers hebben de opdracht gekregen de nieuwe vakbeweging op te richten. De kwartiermakers willen graag van leden en niet-leden horen wat hun ideeën omtrent deze nieuwe vakbeweging zijn.

Onderzoeksopzet

Het onderzoek is opgebouwd uit twee fases: kwalitatieve forumdiscussies en een kwantitatieve online vragenlijst.

Het kwalitatieve onderzoek is reeds in een aparte rapportage teruggekoppeld. Op basis hiervan is vervolgens de vragenlijst voor de kwantitatieve fase opgesteld. Kwalitatief onderzoek vindt plaats in relatief kleine groepen. Het gaat er daarbij niet om hoe vaak iets gezegd wordt maar *dat* iets gezegd wordt. De resultaten uit de forumdiscussies zijn nu voorgelegd aan grotere groepen om te achterhalen hoeveel procent het eens is met hetgeen in het kwalitatieve deel is gezegd. Deze rapportage is een terugkoppeling van de resultaten uit het kwantitatieve deel.

Rapportage

In de rapportage is een opsplitsing gemaakt tussen leden en niet-leden. Wanneer het gaat over 'leden' wordt gerefereerd aan leden uit het FNV-panel. Dit is geen absoluut representatieve weergave van *alle* FNV-leden maar wel een goede indicatie. Met 'niet-leden' wordt gerefereerd aan een representatieve steekproef uit de Nederlandse samenleving met respondenten van 18 jaar en ouder die hebben aangegeven geen lid te zijn van een vakbond.

Leden: n=6539

Niet-leden: n=571

Er is bij de analyse ook gekeken naar andere uitsplitsingen (bonden, leeftijdscategorieën en werksituaties) maar hier werden geen relevante significante verschillen aangetroffen.



Conclusie

Wat moet er gebeuren?

Veel genoemd

Focus op:

- Onderhandelen voor de CAO
- Advies en juridische ondersteuning
- Zorgen voor een sociaal plan bij reorganisaties
- Werknemers versterken door het collectief: "Samen sterk"
- Zorgen voor een rechtvaardige samenleving
- Zorgen voor een koppeling tussen lonen en uitkeringen
- Inhoudelijk aandacht voor:
 - Sociaal-economische ontwikkelingen
 - Kansen/bedreigingen op de werkvloer
 - Werknemer versterken richting Werkgever
 - Werkgelegenheidsontwikkeling

Doelen bereiken door:

- Zichtbaarheid vergroten en ook laten zien wat de vakbond kan doen
- Opkomen voor zwakkeren in de samenleving
- Stimuleren solidariteit
- Efficiëntie/openheid:
 - Transparante besluitvorming
 - Resultaatgerichtheid
 - Raadplegen leden
 - Met de tijd meegaan
 - Positief en opbouwend zijn
 - Snel/ efficiënt besluiten nemen
- Deel contributie reserveren voor gemeenschappelijke doelen
- Kleine sectoren ondersteunen vanuit grotere
- Input laten leveren via social media

Weinig genoemd

Focus op:

- Persoonlijke begeleiding in carrière (loopbaanadvies, bemiddelen voor ander werk)
- Zorgen voor een prettig werkomgeving
- Regelen van kortingen op verzekeringen/producten van derden

Doelen bereiken door:

- Werken aan internationale invloed
- Beslissingen nemen op lokaal niveau
- Stimuleren zelfstandigheid

2



Conclusie (2)

Wat moet er gebeuren?

Veel genoemd

Democratie binnen de vakbeweging:

- Leden raadplegen over belangrijke veranderingen van beleid
- Bestuur en voorzitter direct laten kiezen door leden
- Bestuur krijgt ruimte voor het zelfstandig nemen van beslissingen

Lidmaatschap:

- Juridische/fiscale dienstverlening hoort automatisch bij het lidmaatschap
- Verschillende soorten lidmaatschap zoals steunlid/donateur. Wanneer verschillende lidmaatschappen ook gekoppeld worden aan variërende contributies kan dit leiden tot een groter ledenbestand.

Weinig genoemd

Democratie binnen de vakbeweging:

- Leden laten stemmen over ieder besluit dat genomen moet worden

3

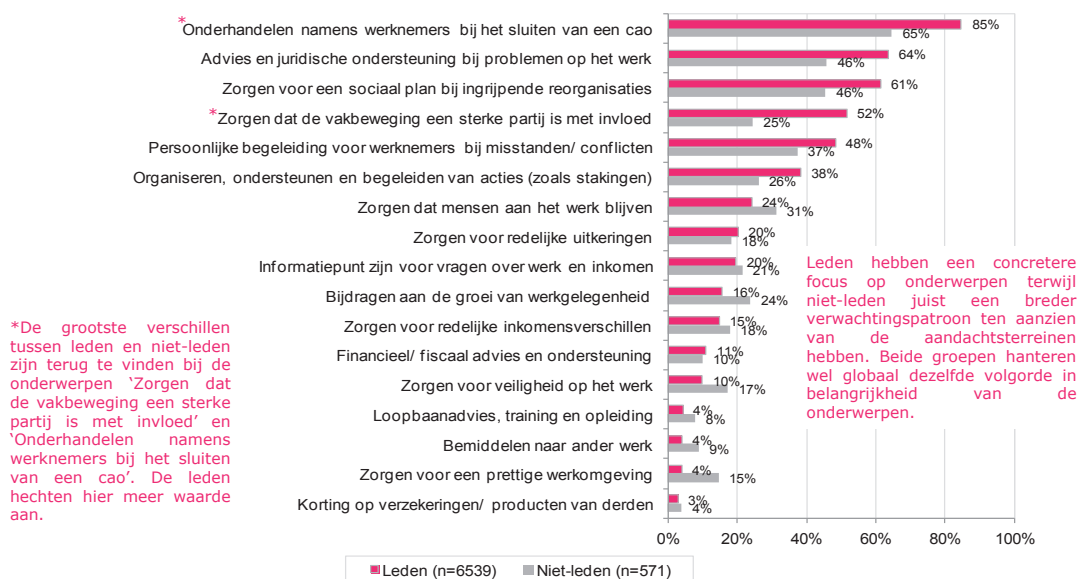
Belangrijkste onderwerpen voor de vakbeweging

Belangrijkste onderwerpen: CAO-onderhandelingen, ondersteuning en zorgen voor sociaal plan

'Onderhandelen bij de CAO', 'advies en juridische ondersteuning bij problemen' en 'het zorgen voor een sociaal plan bij reorganisaties' worden het vaakst genoemd als de belangrijkste onderwerpen waar de vakbeweging zich mee moet bezighouden.

Het minst belangrijk zijn 'Loopbaanadvies, training en opleiding', 'Bemiddelen naar ander werk', 'zorgen voor een prettige werkomgeving' en 'korting op verzekeringen of producten van derden'.

Wat zijn voor u de belangrijkste onderwerpen waar de vakbeweging zich mee moet bezighouden?



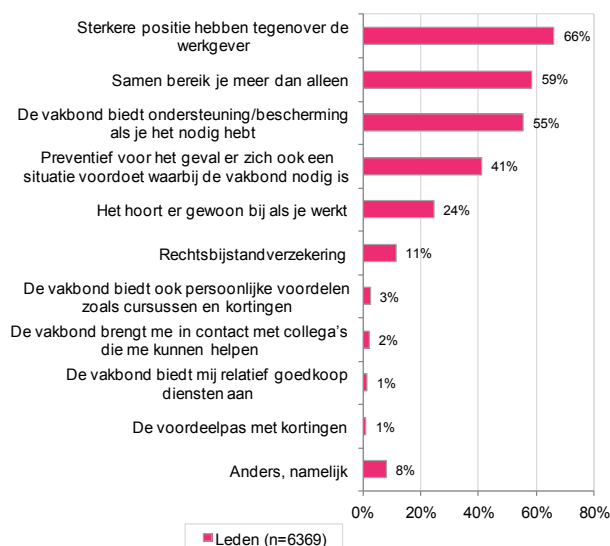


De redenen om lid te worden versterken beeld dat de focus moet liggen op onderhandelen en ondersteunen

Het beeld dat de vakbond zich moet bezighouden met onderhandelen en ondersteunen en niet zozeer met het verzorgen van kortingen komt ook terug wanneer leden gevraagd wordt waarom ze lid zijn geworden.

De meerderheid van de leden wil via de vakbond een sterke positie hebben tegenover de werkgever, gesterkt worden door het collectief en bescherming krijgen als dat nodig is. Slechts 1% van de respondenten werd lid vanwege de voordeelpas met kortingen.

Wat was/waren voor u de belangrijkste redenen om lid te worden van de vakbond?



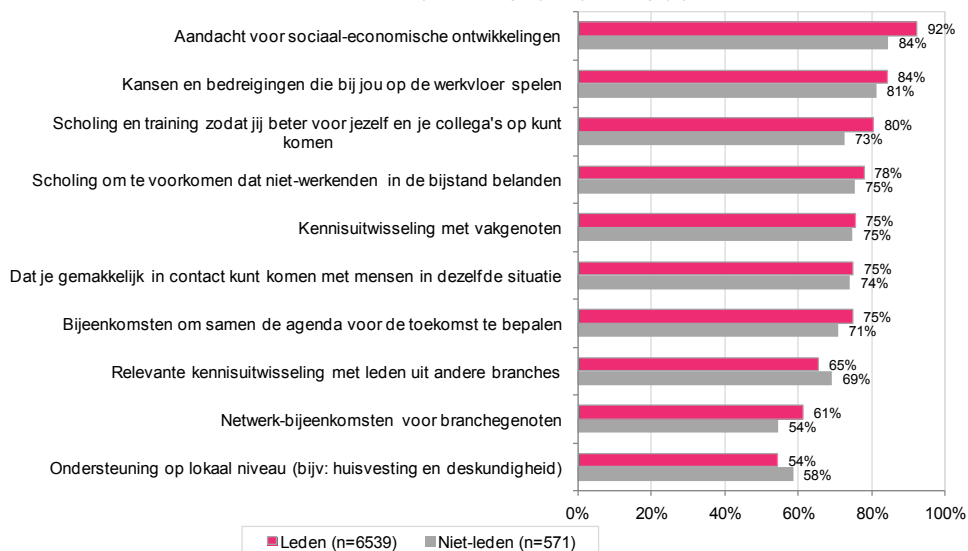
6



Focus op sociaal-economische ontwikkelingen, ontwikkelingen op de werkvloer en scholing/training

Alle onderwerpen worden door een meerderheid van de respondenten belangrijk gevonden. De onderwerpen die er specifiek uitspringen zijn sociaal-economische ontwikkelingen, kansen en bedreigingen op de werkvloer en scholing/training om enerzijds beter voor zichzelf en collega's op te kunnen komen en anderzijds om te voorkomen dat niet-werkenden in de bijstand belanden. De respondenten vinden het ook interessant om in contact te komen met mensen in dezelfde situatie om bijvoorbeeld kennis uit te wisselen.

Hieronder staat een lijst met onderwerpen waaraan de Nieuwe Vakbeweging aandacht zou kunnen schenken. Hoe belangrijk vindt u deze onderwerpen?
(Percentage (heel) belangrijk)



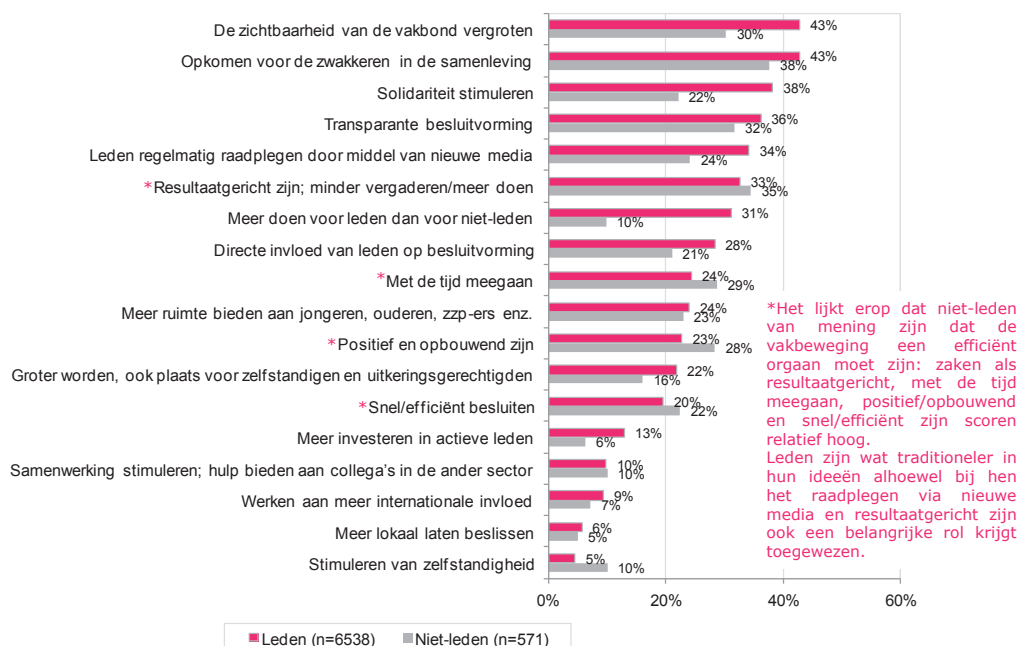
7

Gewenste kenmerken / stijl van de vakbeweging

Doelen bereiken door opkomen voor zwakkeren in de samenleving en zichtbaarheid vergroten

Zowel de leden als niet-leden zijn het vaakst van mening dat de vakbeweging haar doelen moet bereiken door op te komen voor de zwakkeren in de samenleving. De leden zijn eveneens van mening dat het zeer belangrijk is om de zichtbaarheid van de vakbond te vergroten. Solidariteit, transparante besluitvorming, resultaatgerichtheid en het raadplegen van leden worden ook op grote waarde geschat.

Op welke manier moet de vakbeweging haar doelen bereiken? Aan welke eisen moet ze voldoen?

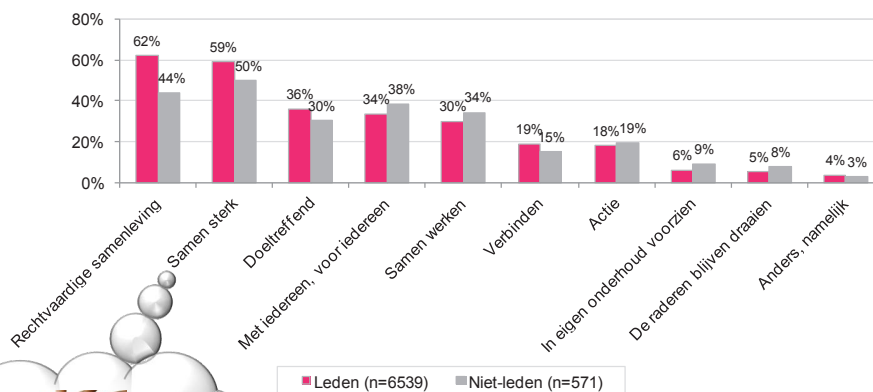




Kern van de vakbeweging: Rechtvaardige samenleving en Samen sterk

Zowel bij de leden als niet-leden worden de thema's 'Rechtvaardige samenleving' en 'Samen sterk' het vaakst genoemd als overkoepelend voor hun beeld van de Nieuwe Vakbeweging.

Welk van de volgende thema's vatten uw beeld van de Nieuwe Vakbeweging het best samen?



In het kwalitatieve deel van het onderzoek werd 'Samen sterk' als volgt visueel weergegeven door FNV panelleden

10



De ideale vakbeweging raadpleegt leden over belangrijke veranderingen van beleid

Bijna alle respondenten zijn van mening dat leden moeten worden geraadpleegd over belangrijke veranderingen van beleid. Verder moet er in de ideale vakbeweging ook veel aandacht zijn voor werkgelegenheidsontwikkeling, een koppeling tussen lonen en uitkeringen en de mogelijkheid om mening te uiten via social media.

Hoe zou de Nieuwe Vakbeweging er in uw ideale situatie uitzien?
In de Nieuwe Vakbeweging...



**Het raadplegen van de leden hoeft niet voor iedere beslissing maar met name bij veranderingen in het beleid. Het bestuur krijgt ook ruimte voor het nemen van beslissingen. De kanttekening die hierbij gemaakt moet worden is dat zeven op de tien respondenten willen dat het bestuur en de voorzitter direct door de leden worden gekozen.

*Slechts twee op de tien respondenten vinden dat de nieuwe vakbeweging hetzelfde moet zijn als de oude. De helft deelt deze mening uitgesproken niet.

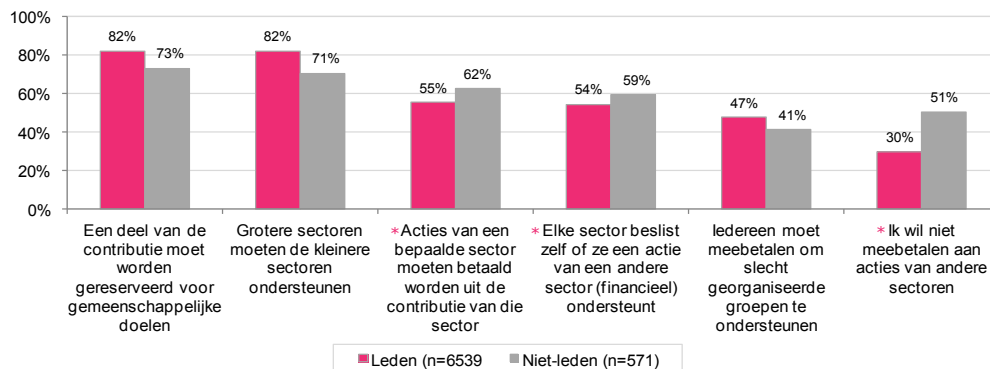
11



Niet-leden zijn zakelijker ten aanzien van solidariteit

De meerderheid van de respondenten is het er mee eens dat een deel van de contributie gereserveerd moet worden voor gemeenschappelijke doelen en dat de grotere sectoren de kleineren moeten ondersteunen.

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?
(Percentage (helemaal) mee eens)



*Het is opvallend dat niet-leden in hun antwoorden meer uitgaan van de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van de sector dan de leden. De niet-leden willen vaker niet meebetalen aan de acties van andere sectoren en zijn vaker van mening dat acties van een bepaalde sector ook betaald moeten worden uit de contributie van die sector. Ook moeten de sectoren volgens hen zelf bepalen wie ze (financieel) ondersteunen.

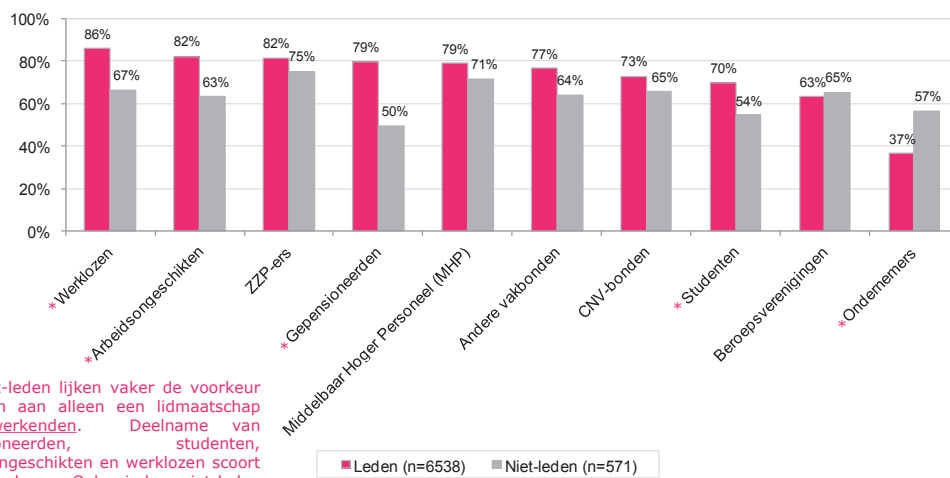
Leden willen juist vaker dat grotere sectoren de kleinere ondersteunen en willen vaker dat iedereen meebetaalt om slecht georganiseerde groepen te ondersteunen.

Lidmaatschap

Samen sterk: voor leden vanzelfsprekender dat ook uitkeringsgerechtigden, studenten en gepensioneerden lid kunnen worden

Globaal gezien is iedereen welkom bij de Nieuwe Vakbeweging, alleen ondernemers zijn relatief gezien minder welkom (met name bij de leden).

Vindt u dat onderstaande groepen ook lid moeten kunnen zijn van de Nieuwe Vakbeweging?



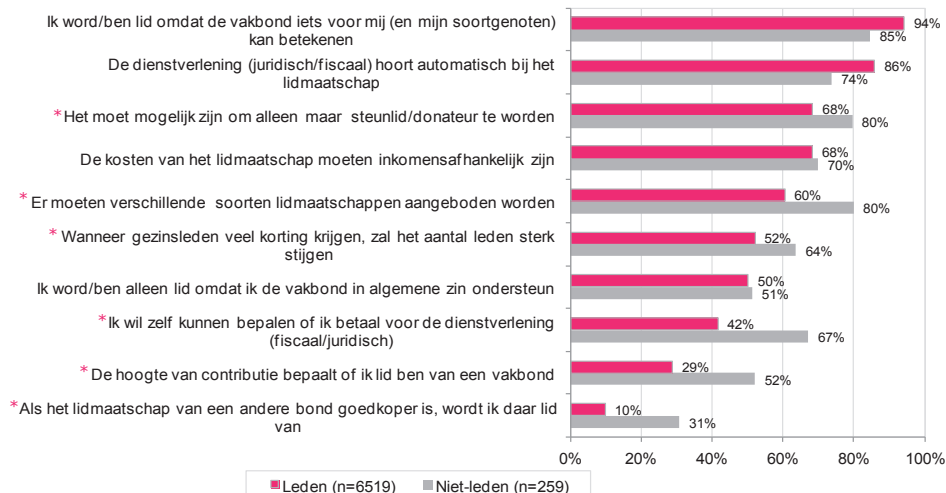
*De niet-leden lijken vaker de voorkeur te geven aan alleen een lidmaatschap voor werkenden. Deelname van gepensioneerden, studenten, arbeidsongeschikten en werklozen scoort ben hen lager. Ook vinden niet-leden juist vaker het lidmaatschap van ondernemers (= werkenden) acceptabel. Het moet hierbij opgemerkt worden dat de indruk mogelijk bestaat dat de vakbeweging alleen bedoeld is voor werkenden en deze voorkeur bij de niet-leden voortkomt uit gebrek aan kennis.



De vakbond kan iets betekenen voor leden en daarbij hoort automatisch juridische/fiscale dienstverlening

De meeste respondenten worden lid van de vakbond omdat deze iets voor hen kan betekenen. Ook zijn ze van mening dat de juridische/fiscale dienstverlening automatisch bij het lidmaatschap hoort.

De Nieuwe Vakbeweging denkt na over de verschillende vormen van lidmaatschap. In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen met betrekking tot het lidmaatschap?
(Percentage (helemaal) mee eens)



*Wat betreft de niet-leden valt op dat zij met name vanuit een financieel oogpunt lijken te beantwoorden: interesse voor mogelijkheid steunlid/donateur, meerdere soorten lidmaatschappen, korting voor gezinsleden en het zelf kunnen bepalen om te betalen voor de dienstverlening. Ook is de hoogte van de contributie afhankelijk van deelname en keuze voor een bond.

15

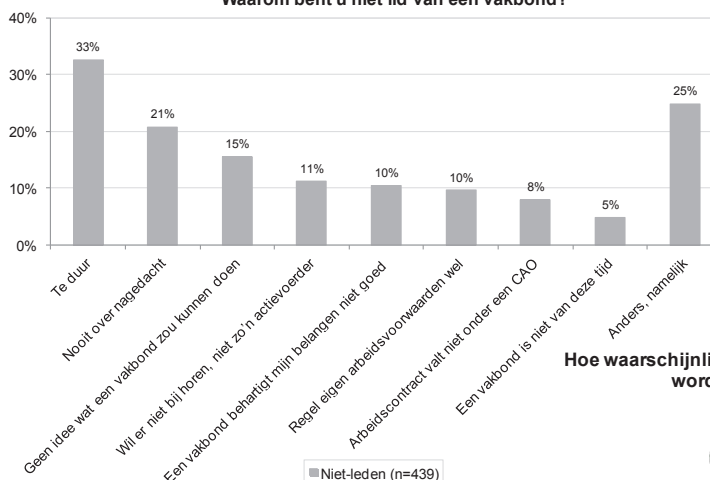


Grote groep potentiële leden, hoogte van de kosten is belangrijke succesfactor

Het beeld dat niet-leden vanuit een financieel oogpunt denken komt ook terug in de belangrijkste reden om niet lid te zijn van een vakbond: een derde van de niet-leden geeft aan niet lid te zijn van een vakbond omdat het te duur is. Twee op de tien hebben nog nooit nagedacht over een lidmaatschap en 15% heeft geen idee wat een vakbond voor hen zou kunnen doen.

Bij drie op de tien niet-leden is het wel waarschijnlijk dat ze in de toekomst lid worden.

Waarom bent u niet lid van een vakbond?



Hoe waarschijnlijk is het dat u in de toekomst lid wordt van een vakbond?



16

BIJLAGE 6; TOETREDINGSCRITERIA BIJ DE OPRICHTING DE NIEUWE VAKBEWEGING.

Vakbonden die de oprichting ondersteunen gaan akkoord met de randvoorwaarden, uitgangspunten en richtlijnen zoals in de notitie “Ontwikkeling van de nieuwe vakbeweging” mei 2012 zijn beschreven. Onderstaand een globale samenvatting van de belangrijkste punten.

1. Het Strategisch kader (hoofdstuk 2 notitie “Ontwikkeling van de nieuwe vakbeweging”; Missie/grondslag, Visie en doelen/resultaten) wordt onderschreven.
2. De nieuwe naam inclusief de paraplu-strategie wordt geaccepteerd. Oprichting betekent tevens het afschaffen van de oude naam FNV op 1 mei 2013.
3. De Structuur van zelfstandige vakbonden langs de lijn van vak/beroep (de sectoren) en de mogelijkheid plus nevensgeschiktheid van overige doelgroepen wordt geaccepteerd. Voor sectoren en doelgroepen geldt dat overlap en dubbelingen moeten worden voorkomen. Voor sectoren en doelgroepen gelden criteria voor de omvang.
4. De beschreven kenmerken van het Bestuur zoals het ledenparlement, het principe van “one man-one vote”, het instrument van raadgevend referendum, de gekozen Voorzitter, de Raad van Toezicht, de taken van het bestuur en de methodiek van de plan- beleidscyclus worden onderschreven.
5. Er wordt een actieve bijdrage geleverd aan de gewenste cultuur. Kenmerken daarvan zijn: leden staan centraal, diversiteit wordt gewaardeerd, samenwerking en solidariteit zijn de basis, resultaatgerichtheid, faciliterende organisatie, de keuze voor een stijlfiguren is geen dogma en gebeurt op basis van effectiviteit, stimuleren van zelfredzaamheid en activiteit van leden.
6. Het Financiële kader wordt geaccepteerd zowel structureel (bijdragen/afdrachten) als ten aanzien van de migratieperiode. Men voldoet aan de criteria zoals genoemd onder hoofdstuk 4.8
7. Men ondersteunt en faciliteert het opzetten van een centrale Ledenadministratie en een centrale Frontoffice
8. Men onderschrijft het beschreven Migratietraject;
 - Interim Voorzitter (inclusief bestuurssamenstelling en tijdelijk ledenparlement)
 - Interimorganisatie (programmamanagement)
 - Besluitvormingstraject/tijdpad.
 - Leden worden tevens lid van de nieuwe vakbeweging

BIJLAGE 7; VERVOLGOPDRACHT

Inleiding

Op 3 december hebben voorzitters van de bonden zich uitgesproken om mee te werken met het oprichten van een nieuwe moderne vakbeweging uit belang dat er ook in de toekomst een blijvende behoefte is aan een sterke, vakbeweging (Besluit van Dalfsen)

Onder leiding van Jetta Klijnsma heeft een team van kwartiermakers en een ondersteuningsteam de opdracht gekregen om die nieuwe vakbeweging vorm te geven. De volgende producten zijn opgeleverd;

- Het Strategisch kader
- De naam/het merkenbeleid
- Het Besturingsmodel
- De Statuten & Reglementen
- Het Migratiepad

Deze producten zijn beschreven in de notitie 'Ontwikkeling van de nieuwe vakbeweging'. Deze producten vormen de basis van de nieuwe vakbeweging. Op basis van deze stukken is op 23 juni tijdens het oprichtingscongres de nieuwe vakbeweging opgericht en zijn de nieuwe (interim) Voorzitter en het nieuwe bestuur benoemd voor de periode van een jaar.

Voorzitter en bestuur van de nieuwe vakbeweging hebben de opdracht om binnen de kaders van bovengenoemde documenten de nieuwe vakbeweging in te richten en de plannen te implementeren.

Opdracht en deelopdrachten

Richt de nieuwe vakbeweging in binnen de kaders van de notitie 'de ontwikkeling van de nieuwe vakbeweging' op basis van een programmaplan.

Organiseer een congres op 1 mei 2013 waarbij de nieuwe voorzitter, het nieuwe bestuur en het nieuwe ledenparlement van de nieuwe vakbeweging worden gekozen en benoemd en de FNV wordt opgeheven.

Benoem het tijdelijk ledenparlement van de nieuwe vakbeweging per september 2012.

Maak het voorgenomen besluit voor de definitieve inrichting van zowel de vereniging als de werkorganisaties van de nieuwe vakbeweging op voor zowel het congres als de OR. Dit voorgenomen besluit bevat minimaal; de definitieve structuur van sectoren en doelgroepen en werkorganisaties, de financiële consequenties en procedures, de definitieve lidmaatschapsvormen een eerste aanzet voor de plan- en beleidscyclus 2013 en een nadere uitwerking van het merkenbeleid.

Bereid het congres van 1 mei 2013 voor.

Maak detailplanningen voor oplevering van alle deelproducten.

Fasering en timing

- Startdatum: 23 juni 2012
- Datum gereed: 1 mei 2013
- Benoeming van de ledenraad op 15 september 2012
- Oplevering voorgenomen besluit uiterlijk 1 oktober
- Definitief besluit inrichting de nieuwe vakbeweging uiterlijk 1 april 2013
- Congres voor benoemingen de nieuwe vakbeweging en opheffing FNV 1 mei 2013

Uitgangspunten en ontwerpcriteria:

- a. Definitief Besluit Dalfsen 3 december 2011
- b. Voortgang in de FNV verkenning van 16 december 2012
- c. Notitie 'Ontwikkelingen van de nieuwe vakbeweging' dd mei 2012.
- d. Financieel: begroting.....
- e. Het bestuur van de nieuwe vakbeweging bepaalt de vormgeving van betrokkenheid van vakbonden die later intreden dan 23 juni 2012

Projectorganisatie.

In het bestuur van de nieuwe vakbeweging is het door de voorzitter aangedragen lid bestuurlijk verantwoordelijk voor het transitietraject. Er wordt een programmamanager aangesteld die de regie voert over de diverse projectgroepen. De projectgroepen worden zoveel als mogelijk bemenst met vertegenwoordigers van de deelnemende bonden. De programmamanager is tegelijkertijd verantwoordelijk voor zowel de opbouw van de nieuwe vakbeweging als de afbouw van de deelnemende bonden, omdat dit procesmatig communicerende vaten zijn. Het bestuur van de transitieorganisatie is verantwoordelijk voor tijdige besluitvorming.

Opdrachtstructuur:

Opdrachtgever:

de nieuwe vakbeweging

Verantwoordelijk bestuurder:

Lid Dagelijks Bestuur

Programmamanager:

Nader te benoemen

Ontwerpers:

(programmamedewerkers en projectleiders binnen bonden)

juni 2012,

Kwartiermakers Vakbeweging

BIJLAGE 8; INPUT VOOR STATUTEN DE NIEUWE VAKBEWEGING¹

Naam en Zetel; Definitie

Artikel 1

1. De vereniging draagt de naam: de nieuwe vakbeweging (hierna afgekort als: <nader te bepalen>²).
2. De nieuwe vakbeweging heeft haar zetel in <nader te bepalen>
3. Op drieëntwintig juni tweeduizend twaalf is het besluit tot oprichting van de nieuwe vakbeweging genomen door:

<vakbond A>

<vakbond B>

<vakbond C>

Etc.

Artikel 2

Onder het in deze statuten gehanteerde begrip “aangesloten vereniging” wordt verstaan elke als lid tot de nieuwe vakbeweging toegetreden vereniging.

Grondslag

1 de nieuwe vakbeweging is een werktitel.

2 zolang de werktitel wordt gehanteerd wordt geen afkorting gebruikt om verwarring met bestaande namen en merken te voorkomen.

Artikel 3

1. De nieuwe vakbeweging handelt in de geest van de fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. Zij gaat daarbij uit van de democratische beginselen, en van de grondrechten zoals die zijn neergelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.
2. De nieuwe vakbeweging erkent de betekenis die levensovertuiging en geloof voor mensen kunnen hebben als bron van inspiratie voor vakbewegingsactiviteiten.
3. De nieuwe vakbeweging streeft naar een duurzame samenleving waarin
 - a. kennis, macht en welvaart eerlijk worden verdeeld en waarin mensen zoveel mogelijk gelijke kansen hebben;
 - b. ieder recht heeft op zinvolle (betaalde) arbeid die zoveel mogelijk aansluit op ieders persoonlijke belangstelling en capaciteiten;
 - c. arbeidsomstandigheden bestaan die getuigen van respect voor de menselijke waardigheid;
 - d. werkenden zeggenschap hebben in de ondernemingen en instellingen waarvan zij deel uitmaken;
 - e. sociale zekerheid bestaat voor allen, ter waarborging van een menswaardig bestaan;
 - f. onderwijs, scholing en vorming voor ieder beschikbaar is, met het oog op een volwaardig persoonlijk en maatschappelijk functioneren en met het oog op het verkrijgen en behouden van een perspectiefvolle functie in de arbeidsmarkt;
 - g. het recht van vrijheid van meningsuiting en het recht op informatie gewaarborgd zijn;
 - h. sprake is van een verantwoorde omgang met de natuurlijke hulpbronnen en de natuurlijke omgeving, in het besef van hun kwetsbaarheid en eindigheid;
 - i. ieder het recht heeft op een geestelijk en lichamelijk gezond woon- en leefklimaat.
4. Juist het besef dat niet iedereen gelijke kansen heeft, maakt solidariteit tot een kernwaarde van de vakbeweging.
5. Binnen het kader van de grondslag, zoals opgenomen in de leden 1 t/m 4 van dit artikel, stelt de nieuwe vakbeweging tenminste eenmaal per vier jaar zijn missie en visie vast.

DOELSTELLINGEN

Artikel 4

1. De nieuwe vakbeweging heeft als ambitie om een bijdrage te leveren aan het vermogen van mensen om zich in en door hun werk te ontwikkelen tot vrije, onafhankelijke individuen. Daartoe brengt zij mensen met elkaar in contact en zorgt ervoor dat mensen elkaar ondersteunen. En behartigt belangen en ontwikkelt en levert diensten, die helpen de geformuleerde ambitie waar te maken.
2. De Nieuwe vakbeweging behartigt in het bijzonder de belangen van de aangesloten verenigingen en hun leden.
3. Binnen de nieuwe vakbeweging wordt gestreefd naar zo direct mogelijke betrokkenheid van leden bij de besluitvorming binnen de vereniging.
4. Actieve leden en medewerkers van de nieuwe vakbeweging leveren ieder hun bijdrage om de ambities van de nieuwe vakbeweging en de daarbij aangesloten verenigingen waar te maken. Zij zijn van onschatbare waarde voor de nieuwe vakbeweging.
5. De nieuwe vakbeweging heeft de ambitie een vormende kracht te zijn in deze veranderingen in de Nederlandse samenleving en daarbinnen blijvend de beroepsoverstijgende belangen te behartigen van werkende mensen.

Artikel 5

1. De Nieuwe vakbeweging streeft naar een internationale democratische samenleving die zich kenmerkt door welzijn voor allen, een rechtvaardige verdeling van arbeid, welvaart en macht, spreiding van kennis en door een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de handhaving van de vrede.
2. De Nieuwe vakbeweging gaat uit van solidariteit met de ontwikkelingslanden en aanvaardt - met inachtneming van de door haar geformuleerde nationale doelstellingen - de daaruit voortvloeiende verplichtingen.
3. De Nieuwe vakbeweging stelt zich achter het streven naar de ontwikkeling van de Europese Gemeenschappen tot een voor alle democratische Europese staten opstaande nieuwe vakbeweging.

Artikel 6

1. De nieuwe vakbeweging probeert haar ambities en doelstellingen te realiseren langs wettige en democratische weg.

MIDDELEN

Artikel 7

1. De nieuwe vakbeweging realiseert zijn doelen direct door middel van:
 - a. Het formuleren van een agenda voor het centrale niveau: nationaal en internationaal;
 - b. Het maken van afspraken op centraal niveau met betrekking tot sectoroverstijgende belangen;
 - c. Het investeren van mensen en middelen in (nieuwe) sectoren en beroepsgroepen;
 - d. Het faciliteren van het oprichten van nieuwe vakorganisaties en het aansluiten van bestaande vakorganisaties;
 - e. Het beslechten van domeindiscussies tussen de aangesloten verenigingen;
 - f. Het vertegenwoordigen van de nieuwe vakbeweging in nationale en internationale organen waar dat voor de belangen van bij de nieuwe vakbeweging n direct of indirect aangesloten leden nuttig is, alsmede het deelnemen in of het toezicht houden op andere organen, indien dat bevorderlijk is voor het bereiken van de na te streven doelstellingen;
 - g. alle andere wettige middelen die, in overeenstemming met de grondslag en de doelstellingen van de nieuwe vakbeweging, voor het verwezenlijken van haar doelstellingen bevorderlijk zijn.
2. De nieuwe vakbeweging realiseert haar doelstellingen indirect door middel van de activiteiten van de aangesloten verenigingen, die bestaan uit activiteiten:
 - a. op het gebied van collectieve en individuele belangenbehartiging en dienstverlening die 'werkenden' gedurende de 'levensloop' van hun arbeidzame en arbeidsloze leven ondersteunt, ongeacht de contractsvorm waarin de werkende opereert *en*;

- b. die zich afspelen op het terrein van werk en inkomen en daaraan gerelateerde terreinen, voor zover de laatstbedoelde terreinen voor een specifieke doelgroep van leden van bijzonder belang zijn en direct of indirect versterkend zijn voor de activiteiten op het gebied van werk en inkomen.

LIDMAATSCHAP

Artikel 8

1. Uitgangspunt voor de nieuwe vakbeweging is het principe dat natuurlijke personen die lid zijn van een aangesloten vereniging, automatisch ook lid zijn van de nieuwe vakbeweging;
2. Van de nieuwe vakbeweging kunnen, in aansluiting op het eerste lid van dit artikel, lid zijn:
 - a. Nederlandse verenigingen van werknemers of van zelfstandigen zonder personeel, beiden in de ruimste zin van het woord, die meer dan <kiesdrempel> leden hebben, die de statuten van de nieuwe vakbeweging onderschrijven, volgens hun doelomschrijving passen binnen de kaders zoals geschetst in de artikelen drie tot en met zeven, en zich door middel van een toetredingsovereenkomst aansluiten;
 - b. Individuele leden van de aangesloten verenigingen, zoals hiervoor onder sub a. zijn bedoeld;
 - c. Natuurlijke personen, die niet via een van de overige bij de nieuwe vakbeweging aangesloten verenigingen lid zijn. Deze leden worden automatisch ook lid van de vereniging van ongebonden leden van de nieuwe vakbeweging;
3. Van de nieuwe vakbeweging is ook lid de vereniging van ongebonden leden van de nieuwe vakbeweging. Die vereniging staat open voor:
 - a. Nederlandse verenigingen van werknemers of van zelfstandigen zonder personeel, die minder dan <kiesdrempel> leden hebben, deze statuten onderschrijven, volgens hun doelomschrijving passen binnen de kaders zoals geschetst in de artikelen drie tot en met acht, en zich door middel van een toetredingsovereenkomst met de vereniging van ongebonden leden van de nieuwe vakbeweging aansluiten;
 - b. Natuurlijke personen, die niet via een van de overige bij de nieuwe vakbeweging aangesloten verenigingen lid zijn.

4. Het aanvragen van het lidmaatschap van de nieuwe vakbeweging door een vereniging, als bedoeld in het tweede lid sub a. en het derde lid sub a., geschiedt schriftelijk bij het bestuur van de nieuwe vakbeweging. Bij de aanvraag zijn de statuten van de om aansluiting verzoekende vereniging gevoegd. De statuten worden beoordeeld op eventuele strijdigheid met de statuten van de nieuwe vakbeweging door het bestuur van de nieuwe vakbeweging. De bevindingen op basis van die beoordeling voegt het bestuur bij het advies van het bestuur omtrent de eventuele toelating van de vereniging die het lidmaatschap aanvraagt. Bij dat advies kan het bestuur van de nieuwe vakbeweging een voorstel formuleren voor te stellen voorwaarden aan de statuten van de aanvragende vereniging;
5. Bij een aanvraag als is bedoeld in het vierde lid van dit artikel stelt het bestuur de aangesloten verenigingen in de gelegenheid, uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van de mededeling van de aanvraag, gemotiveerd bezwaar te maken bij het bestuur van de nieuwe vakbeweging. De aanvraag, de eventuele bezwaren, alsmede de zienswijze van het bestuur van de nieuwe vakbeweging ten aanzien van de aanvraag en de eventuele bezwaren, worden door het bestuur zo spoedig mogelijk schriftelijk ter kennis gebracht van het ledenparlement van de nieuwe vakbeweging.
6. Het ledenparlement beslist vervolgens in zijn eerstvolgende vergadering over de aanvraag van het lidmaatschap. Bij de behandeling van de aanvraag wordt een vertegenwoordiger van de aanvrager in de gelegenheid gesteld de motivatie voor het lidmaatschap en de zienswijze ten aanzien van eventuele bezwaren kenbaar te maken. De beslissing van het ledenparlement is niet voor beroep vatbaar.

Artikel 9

1. Wijzigingen in de statuten van een aangesloten vereniging behoeven de goedkeuring van het bestuur van de nieuwe vakbeweging vóórdat zij van kracht worden. Het bestuur kan besluiten de desbetreffende beoogde statutenwijziging voor te leggen aan het ledenparlement. Het bestuur legt de beoogde statutenwijziging in ieder geval voor aan het ledenparlement indien zij het voorgenomen besluit heeft genomen tot afkeuring van de beoogde statutenwijziging. In dat geval kan het bestuur van de nieuwe vakbeweging een voorstel formuleren voor te stellen voorwaarden aan de wijziging van de statuten en dat voorstel tegelijkertijd voorleggen aan het ledenparlement;
2. het ledenparlement van de nieuwe vakbeweging oordeelt over de voorgenomen wijziging in de statuten van een aangesloten vereniging uiterlijk binnen vier maanden nadat het verzoek om goedkeuring aan het bestuur is voorgelegd.
3. Een besluit tot toelating van een vereniging, danwel tot het aanpassen van de statuten van aangesloten vereniging kan pas in werking treden als de eventueel door het ledenparlement verlangde aanpassing van de statuten van die vereniging, van kracht is geworden.

4. Indien een verzoek om toelating betrekking heeft op een vereniging waarvan het werkterrein geheel of gedeeltelijk dezelfde groepen werknemers of zelfstandigen zonder personeel omvat als het geval is bij een of meer der reeds bij de nieuwe vakbeweging aangesloten verenigingen, en er op die grond bij een of meer dezer verenigingen bezwaren tegen toelating bestaan, kan het ledenparlement, al of niet op voorstel van het bestuur, voorwaarden verbinden aan de toelating, met het doel bedoelde bezwaren weg te nemen.
5. Het bestuur van de nieuwe vakbeweging ziet toe op de uitvoering van de besluiten van de nieuwe vakbeweging.

Artikel 10

1. Het ledenparlement van de nieuwe vakbeweging is bevoegd een aangesloten vereniging te schorsen indien:
 - a. deze vereniging handelt in strijd met de statuten, reglementen en/of besluiten van de nieuwe vakbeweging;
 - b. de nieuwe vakbeweging op onredelijke wijze door de betrokken vereniging wordt benadeeld.
2. Voorstellen tot schorsing kunnen, schriftelijk en gemotiveerd, worden gedaan door aangesloten verenigingen bij het bestuur van de nieuwe vakbeweging, en door dat bestuur. Dergelijke voorstellen worden door het bestuur van de nieuwe vakbeweging bij het ledenparlement aan de orde gesteld.
3. Van een besluit tot schorsing geeft het bestuur van de nieuwe vakbeweging de betrokken vereniging binnen acht dagen, bij aangetekende brief, kennis, onder vermelding van de reden(en); het licht tevens de overige aangesloten verenigingen in omtrent de schorsing.
4. Gedurende de schorsing kan de betrokken vereniging geen van de aan het lidmaatschap van de Nieuwe vakbeweging verbonden rechten uitoefenen, met uitzondering van de rechten die verband houden met de behandeling van een eventueel op de schorsing volgend voorstel tot ontzetting.
5. De schorsing eindigt na drie maanden, te rekenen vanaf de datum waarop zij wordt uitgesproken, of zoveel eerder als zij binnen die termijn wordt opgeheven door het ledenparlement. Na afloop van de vorenbedoelde termijn van drie maanden kan geen voorstel tot ontzetting worden gedaan op grond van de feiten die tot de schorsing hebben geleid. Indien binnen de bedoelde termijn een voorstel tot ontzetting is gedaan, en dit wordt verworpen, vervalt de schorsing met ingang van de datum waarop het voorstel werd afgewezen.

Artikel 11

1. Het lidmaatschap van een vereniging van de nieuwe vakbeweging eindigt:
 - a. wanneer een aangesloten vereniging ophoudt te bestaan;
 - b. door opzegging door de betrokken vereniging;
 - c. door opzegging namens de nieuwe vakbeweging;
 - d. door ontzetting.
2. Bij het eindigen van het lidmaatschap verliest de betrokken vereniging alle aan dat lidmaatschap verbonden rechten. Daarmede samenhangend verliezen de leden van die vereniging alle aanspraken jegens de Nieuwe vakbeweging, haar fondsen, diensten en instellingen, die zij aan het lidmaatschap van hun vereniging konden ontlelen.

Artikel 12

1. De in artikel 11 lid 1 onder letter b. genoemde opzegging dient bij aangetekende brief, gericht aan het Bestuur, te geschieden.
2. Opzegging als bedoeld in artikel 11 lid 1 onder letter c. geschiedt – met instemming van de ledenparlement - door het bestuur van de bestuur, indien:
 - a. een aangesloten vereniging heeft opgehouden te voldoen aan de vereisten voor het lidmaatschap, genoemd in de artikelen 8 en 9;
 - b. redelijkerwijs niet van de Nieuwe vakbeweging kan worden geveerd, het lidmaatschap te laten voortduren;
 - c. een aangesloten vereniging wordt ontbonden.
 - d. Het bestuur van de nieuwe vakbeweging geeft van de beslissing tot opzegging per aangetekende brief kennis aan de betrokken vereniging, en wel binnen één week nadat de bedoelde beslissing is genomen. Het bestuur van de nieuwe vakbeweging licht de overige aangesloten verenigingen in omtrent het besluit tot opzegging.
3. Opzegging, als bedoeld in artikel 11 lid 1 onder letter b., kan alleen tegen het einde van het voor de nieuwe vakbeweging geldende boekjaar geschieden, met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste zes maanden. Opzegging, als bedoeld in artikel 11 lid 1 onder letter c., kan te allen tijde met onmiddellijke ingang plaatsvinden.
4. Wanneer het lidmaatschap in de loop van het boekjaar eindigt, blijft niettemin de

voor dat boekjaar vastgestelde bijdrage, bedoeld in artikel 30 lid 1 letter a., geheel verschuldigd.

5. Het gestelde in artikel 36 lid 3, eerste zin, Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek wordt, voor zover het geldelijke verplichtingen betreft, uitgesloten.
6. Tegen opzegging op grond van het bepaalde in lid 2 onder de letters a. en b. staat voor de betrokken vereniging beroep open. Ter zake van een dergelijk beroep geldt het bepaalde in de leden 5, 6 en 7 van artikel 13 van deze statuten.

Artikel 13

1. Het ledenparlement is bevoegd, een aangesloten vereniging uit het lidmaatschap te ontzetten, indien:
 - a. deze vereniging handelt in strijd met de statuten, reglementen en/of besluiten van de nieuwe vakbeweging;
 - b. de nieuwe vakbeweging op onredelijke wijze door de betrokken vereniging wordt benadeeld.
2. Een besluit tot ontzetting kan slechts worden genomen, indien het daartoe strekkende en met redenen omklede voorstel ten minste één maand voor de desbetreffende vergadering van het ledenparlement van de nieuwe vakbeweging aan deze, de betrokken vereniging en de overige aangesloten verenigingen werd voorgelegd.
3. De voor ontzetting uit het lidmaatschap voorgedragen vereniging kan, indien zij reeds geschorst werd overeenkomstig het bepaalde in artikel 9, zich in de in lid 2 hiervoor bedoelde vergadering van de het ledenparlement van de nieuwe vakbeweging doen vertegenwoordigen door ten hoogste drie leden van haar bestuur; zij zijn gerechtigd het woord te voeren.
4. Indien het ledenparlement van de nieuwe vakbeweging besluit tot ontzetting, stelt het bestuur van de nieuwe vakbeweging de betrokken vereniging daarvan zo spoedig, maar uiterlijk acht dagen na de datum waarop het besluit werd genomen, per aangetekende brief, met opgave van redenen, op de hoogte. Het bestuur van de bestuur licht de overige aangesloten verenigingen in omtrent de ontzetting.
5. Tegen het besluit van het ledenparlement staat geen beroep open.

Artikel 14

1. Indien zich tussen aangesloten verenigingen geschillen voordoen, die betrekking

hebben op de grenzen van hun respectieve organisatieterreinen, dan kan het ledenparlement daarover, op advies van het bestuur van de nieuwe vakbeweging, een beslissing nemen, onder het aangeven van een termijn waarbinnen deze beslissing moet zijn uitgevoerd.

2. Een dergelijke beslissing van het ledenparlement wordt voorbereid door het bestuur van de bestuur; dit ziet toe op de uitvoering ervan.

ORGANEN

Artikel 15

1. De Nieuwe vakbeweging kent de volgende organen:
 - a. het bestuur van de nieuwe vakbeweging;
 - b. het ledenparlement;
 - c. de adviesraad;
2. De nieuwe vakbeweging kent beleidsvoorbereidende organen, nader aan te duiden als 'platvormen'. Het ledenparlement is bevoegd tot het instellen van een platvorm op voorstel van het bestuur van de nieuwe vakbeweging of van tenminste drie aangesloten verenigingen.
3. Het bestuur van de nieuwe vakbeweging is verantwoordelijk voor het opstellen van een reglement van orde voor het functioneren van de platvormen. Het reglement wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het ledenparlement
4. Daarnaast kent de nieuwe vakbeweging een Algemeen Secretarissen Overleg en een Financiële Adviescommissie.
5. De algemeen secretaris treedt op als voorzitter van het Algemeen Secretarissen Overleg. Van dit overleg zijn lid de algemeen secretarissen van de aangesloten verenigingen. Het Algemeen Secretarissen Overleg heeft tot taak het voeren van overleg en het uitbrengen van gevraagd en ongevraagd advies over het doelmatig en doeltreffend functioneren van de Nieuwe vakbeweging en de samenwerking tussen de aangesloten verenigingen. Het Algemeen Secretarissen Overleg bepaalt zijn eigen werkwijze.
6. De penningmeester van het bestuur van de nieuwe vakbeweging treedt op als voorzitter van de Financiële Adviescommissie. Van de commissie zijn lid de penningmeesters van de aangesloten verenigingen. De Financiële Adviescommissie

heeft tot taak het voeren van overleg en het uitbrengen van gevraagd en ongevraagd advies over het financieel beleid van de nieuwe vakbeweging. De Financiële Adviescommissie bepaalt zijn eigen werkwijze.

HET BESTUUR VAN DE NIEUWE VAKBEWEGING

Artikel 16

1. Het bestuur van de nieuwe vakbeweging bestuurt de nieuwe vakbeweging. Het is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen, alsook, na voorafgaande goedkeuring door het ledenparlement, tot het aangaan van overeenkomsten, waarbij de nieuwe vakbeweging zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.
2. Het bestuur van de nieuwe vakbeweging is verantwoording schuldig aan het ledenparlement;
3. Het bestuur van de bestuur brengt op een vergadering van het ledenparlement binnen zes maanden na afloop van het boekjaar, zijnde het kalenderjaar, een jaarverslag uit over de gang van zaken in de nieuwe vakbeweging en over het gevoerde beleid. Het legt de balans en de staat van baten en lasten met een toelichting ter goedkeuring aan het ledenparlement van de nieuwe vakbeweging over. Deze stukken worden ondertekend door alle leden van het bestuur van de nieuwe vakbeweging. Ontbreekt de ondertekening van een of meer leden van het bestuur dan wordt daarvan onder opgave van redenen melding gemaakt.
4. De in het voorgaande lid vermelde termijn van zes maanden kan door het ledenparlement van de nieuwe vakbeweging worden verlengd.

Artikel 17

1. Het bestuur van de nieuwe vakbeweging bestaat uit vijf natuurlijke personen.
2. Tot leden van het bestuur kunnen slechts worden benoemd diegenen die zijn aangesloten bij een tot de nieuwe vakbeweging toegetreden vereniging.
3. Binnen het bestuur van de nieuwe vakbeweging worden de volgende functies onderscheiden:
 - a. de voorzitter;

- b. de algemeen secretaris
 - c. de penningmeester
 - d. een lid, eerste vice voorzitter;
 - e. een lid, tweede vice voorzitter.
4. Leden van het bestuur, met uitzondering van de voorzitter, worden door het ledenparlement van de nieuwe vakbeweging in functie benoemd. Voor de functies zijn profielen opgesteld door een benoemingscommissie uit het ledenparlement en goedgekeurd door het ledenparlement. De profielen zijn beschikbaar voor alle leden – natuurlijke personen - ;
 5. De voorzitter wordt rechtstreeks door de leden – natuurlijke personen – van de nieuwe vakbeweging gekozen uit een kandidatenlijst. Een kandidaat wordt om op de kandidatenlijst te komen, voorgedragen door minimaal drie besturen van sectoren of doelgroepen en/of heeft de steun van duizend leden van de nieuwe vakbeweging. Voorafgaand aan de stemming heeft de benoemingscommissie een gesprek met ieder van de kandidaten, waarin wordt ingegaan op de mate waarin wordt voldaan aan het profiel. Uiteindelijk bepaalt een kandidaat zelf of hij/zij zich daadwerkelijk verkiesbaar stelt.
 6. De leden vice voorzitters worden door en uit het ledenparlement benoemd. De algemeen secretaris en penningmeester worden door het ledenparlement in functie benoemd;
 7. De benoemingscommissie uit het ledenparlement stelt, indien een of meer leden van het bestuur van de nieuwe vakbeweging moeten worden benoemd, de aangesloten verenigingen in de gelegenheid, binnen een door de commissie te bepalen termijn van ten minste twee weken kandidaten naar voren te brengen.
 8. De binnen de bedoelde termijn bij de commissie schriftelijk door de aangesloten verenigingen aangemelde kandidaten worden – in alfabetische volgorde – op een voordrachtslijst geplaatst. Het ledenparlement beslist vervolgens over de benoeming van de bestuurders.
 9. Het in functie treden als lid van het bestuur van de nieuwe vakbeweging gaat in op een door het ledenparlement vast te stellen datum, gelegen niet later dan twee maanden na de datum waarop de vergadering van het ledenparlement waarin tot de benoeming is besloten, is gehouden.
 10. De benoeming geldt voor een periode (de zittingsperiode), eindigend per een in het vierde jaar na de benoeming door het ledenparlement vast te stellen datum gelegen in datzelfde jaar, zodanig dat het aftreden van oude leden van het bestuur van de nieuwe vakbeweging aaneensluit met het in functie treden van de nieuwe leden.

11. De bij het verstrijken van een zittingsperiode aftredende leden van het bestuur van de bestuur zijn herbenoembaar voor één daaropvolgende zittingsperiode.
12. Indien gedurende de in het voorgaande lid bedoelde zittingsperiode in het bestuur een vacature ontstaat en deze zal worden vervuld, geschiedt de benoeming en vaststelling van de datum van het in functie treden van de betrokkene door het ledenparlement. Een aldus in een tussentijds ontstane vacature benoemd lid van het bestuur defungeert als zodanig op het moment waarop de zittingsperiode van degene in wiens plaats hij is benoemd zou zijn geëindigd.
13. De leden van het bestuur kunnen te allen tijde, tezamen of afzonderlijk, door het ledenparlement worden geschorst of uit hun functie ontslagen.
14. Het besluit tot schorsing of ontslag van een afzonderlijk lid van het bestuur wordt genomen buiten diens tegenwoordigheid; voordien wordt het betrokken lid in de gelegenheid gesteld om ten overstaan van het Ledenparlement verweer te voeren.
15. Van een besluit tot schorsing of ontslag geeft het bestuur, binnen drie dagen na de dag waarop het besluit werd genomen, kennis aan de betrokkene(n) per aangetekende brief. Het bestuur licht de aangesloten verenigingen in omtrent de schorsing of het ontslag.
16. Het bestuur berust bij het ledenparlement - onder voorzitterschap van het in leeftijd oudste lid - indien:
 - a. het bestuur in zijn geheel door het Ledenparlement wordt geschorst of ontslagen;
 - b. een zodanig deel van het bestuur door het ledenparlement wordt geschorst of ontslagen, dat het overblijvende deel naar het oordeel van het Ledenparlement onvoldoende leiding kan geven;
 - c. het bestuur tijdens zijn zittingsperiode uit eigen beweging aftreedt;
 - d. een zodanig deel van het bestuur tijdens zijn zittingsperiode aftreedt, dat het overblijvende deel naar het oordeel van het ledenparlement onvoldoende leiding kan geven.
17. Het ledenparlement draagt er zorg voor, dat de geschorste of ontslagen leden van het bestuur, bedoeld in lid 15 onder de letters a. en b., binnen drie dagen na de dag waarop het ledenparlement het besluit tot schorsing of ontslag nam, per aangetekende brief daarvan in kennis worden gesteld.
18. Het ledenparlement licht de aangesloten verenigingen in omtrent:
 - a. de schorsing of het ontslag, bedoeld in lid 16 onder de letters a. en b.;
 - b. het aftreden, bedoeld in lid 16 onder de letters c. en d.;

c. het oordeel van het Ledenparlement, bedoeld in lid 16 onder de letters b. en d.

19. Bij het optreden van de in lid 18 genoemde situatie draagt het ledenparlement er zorg voor, dat zo spoedig mogelijk door het ledenparlement een beslissing wordt genomen over de opheffing van de schorsing van leden van het bestuur en/of de benoeming van een nieuw bestuur, een en ander op de voet van hetgeen omtrent de benoeming van leden van het bestuur in deze statuten is voorgeschreven.

20. De vergaderingen van het bestuur worden geleid door de voorzitter van het bestuur.

Artikel 18

1. Het bestuur is gerechtigd, zich te doen vertegenwoordigen en het woord te doen voeren in alle vergaderingen van de hoogste beleidsinstantie van elke aangesloten vereniging en van de instellingen, van of uitgaande van de nieuwe vakbeweging.
2. De aangesloten verenigingen en instellingen, bedoeld in lid 1, melden aan het bestuur tijdig datum en plaats van de in dat lid bedoelde vergaderingen.

Artikel 19

De nieuwe vakbeweging wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan twee gezamenlijk handelende leden van het bestuur, van wie ten minste één hetzij de voorzitter, hetzij de algemeen secretaris, hetzij de penningmeester dient te zijn.

HET LEDENPARLEMENT VAN DE NIEUWE VAKBEWEGING

Artikel 20

1. Het Ledenparlement heeft een beleidsbepalende en een beleidscontrolerende taak. Het parlement heeft het recht van initiatief. Tot zijn taken en bevoegdheden behoren onder meer:
 - a. het uitoefenen van toezicht op het beleid van het Bestuur;
 - b. het beslissen over het toelaten van verenigingen tot de nieuwe vakbeweging, op basis van het bepaalde in artikel 8 van deze statuten;

- c. het beslissen over schorsing van een aangesloten vereniging, op de basis van het bepaalde in artikel 10 van deze statuten;
- d. het beslissen over de ontzetting uit het lidmaatschap van de nieuwe vakbeweging van een aangesloten vereniging, op grond van hetgeen daaromtrent is bepaald in artikel 13 van deze statuten;
- e. het, via de benoemingscommissie uit het ledenparlement opstellen van voordrachten voor de door het ledenparlement te benoemen leden van het bestuur en het benoemen van de bestuurders in tussentijds ontstane vacatures;
- f. het goedkeuren van het meerjarenplan, het jaarplan en de begroting van de nieuwe vakbeweging. Het bestuur stelt deze documenten op en stelt ze vast. De plannen hebben tenminste betrekking op de taakgebieden, zoals die in artikel 7 zijn beschreven.
- g. het per kwartaal toetsen van de voortgang in de plannen. Het parlement bespreekt vervolgens de consequenties van de actuele ontwikkelingen en de wijze waarop het bestuur zich voorneemt daarmee om te gaan. Naar behoefte wordt vaker bijeen gekomen.
- h. het vaststellen van de jaarlijkse begroting met het daarbij behorende werkplan en het goedkeuren van de balans en staat van baten en lasten als bedoeld in artikel 15 lid 2 van deze statuten;
- i. het vaststellen van de rechtspositie van de leden van het bestuur, op voorstel van de Adviesraad.
- j. Elke aangesloten vereniging wijst haar voorzitter aan en, afhankelijk van het aantal zetels op basis van het aantal leden, andere leden van de aangesloten vereniging, als namens haar zitting hebbend en stemgerechtigd lid van het ledenparlement.
- k. In afwijking van het hiervoor onder letter a. bepaalde kunnen twee of meer aangesloten verenigingen, samenwerkend in een niet aangesloten vereniging, tezamen de voorzitter van laatstbedoelde vereniging aanwijzen als het namens die aangesloten verenigingen zitting hebbend stemgerechtigd lid van het ledenparlement.
- l. Elke aangesloten vereniging, of de onder letter b bedoelde niet aangesloten vereniging, kan een plaatsvervangende vertegenwoordiger in het ledenparlement aanwijzen.
- m. De leden van het bestuur maken ambtshalve deel uit van het ledenparlement; zij hebben een adviserende stem.
- n. De voorzitter van het ledenparlement fungeert als technisch voorzitter en wordt

uit of op voordracht de benoemingscommissie van het ledenparlement, uit het ledenparlement verkozen.

2. In afwijking van het gestelde in lid 2 onder de letters a. en b. kan het Ledenparlement toestaan, dat in plaats van de daar bedoelde voorzitter een andere beleidsverantwoordelijkheid dragende bestuurder van een aangesloten vereniging, respectievelijk van een niet aangesloten vereniging als bedoeld in lid 3 onder letter b, optreedt als stemgerechtigd lid van het ledenparlement. De betrokken vereniging richt daartoe een schriftelijk verzoek aan het Bestuur.
3. Het ledenparlement kan toestaan, dat een stemgerechtigd lid van de Ledenparlement voor één of meer vergaderingen wordt vervangen door een ander lid of een andere bestuurder van de betrokken vereniging.
4. Bij toepassing van het gestelde in de leden 4 en 5 van dit artikel treden de bedoelde andere bestuurders in de rechten en plichten van de in lid 3 onder de letters a. en b. bedoelde leden van het ledenparlement.
5. Het ledenparlement kan toestaan, dat een lid, ingevolge het bepaalde in lid 2 onder letter c. aangewezen, voor één of meer vergaderingen wordt vervangen door een andere in de democratische organen van de aangesloten vereniging gekozen bestuurder, van de betrokken vereniging.
6. Wanneer een aangesloten vereniging buiten staat is, zich in een vergadering van het ledenparlement te doen vertegenwoordigen door het lid of het plaatsvervangend lid, dan kan het Ledenparlement toestaan, dat een door die vereniging aangewezen medewerker de vergadering als behoort bijwoont en daarin het woord voert.
7. Voor het lidmaatschap van het ledenparlement geldt een zittingstermijn van vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming van nogmaals vier jaar;
8. Besluiten worden in het ledenparlement bij gewone meerderheid genomen. Voor het wijzigen van statuten, het tussentijds ontslaan van de voorzitter of het afwijzen van een verzoek van de voorzitter van het bestuur voor een ledenraadpleging, is een gekwalificeerde meerderheid (2/3) nodig.
9. Aan de leden van het ledenparlement wordt, indien zij niet binnen de bond gelden als bezoldigd, een dagvergoeding verstrekt.

Artikel 21

Tot de taken van het Ledenparlement behoren in aanvulling op de taken genoemd in artikel 20:

- a. het vaststellen en wijzigen van de statuten en het huishoudelijk reglement

- b. het benoemen van leden van het Bestuur voor zover het niet een voorziening in een tussentijds ontstane vacature betreft en het schorsen of ontslaan van de leden van het Bestuur;
- c. alle overige bevoegdheden die niet door de wet of deze statuten aan andere organen van de Nieuwe vakbeweging zijn opgedragen.

Het Ledenparlement kan, voor zover de wet, deze statuten en het huishoudelijk reglement zulks toelaten, hem toekomstige bevoegdheden van geval tot geval herroepelijk overdragen aan het bestuur.

DE ADVIESRAAD VAN DE NIEUWE VAKBEWEGING

Artikel 22

1. De Adviesraad heeft tot taak in opdracht van het ledenparlement toezicht te houden op de effectiviteit en efficiency van het beleid van het gemeenschappelijk bestuur, haar te adviseren omtrent zaken van bedrijfsvoering en op te treden als gedelegeerd verantwoordelijke voor arbeidsvoorwaarden.
2. De Adviesraad bestaat uit vijf personen. Twee leden van de Adviesraad worden door het ledenparlement benoemd op voordracht van het ledenparlement. Eén lid wordt benoemd op voordracht van het dagelijks bestuur. Eén lid op voordracht van de OR en gezamenlijk stellen de leden van de Adviesraad een onafhankelijk voorzitter voor. Alle leden worden benoemd door het Ledenparlement.
3. Elk kwartaal rapporteert de Adviesraad schriftelijk aan het ledenparlement. De leden van de Adviesraad functioneren zonder last of ruggespraak. Personen die medewerker of vrijwillig meewerkend lid van de nieuwe vakbeweging zijn in de vier voorafgaande jaren, kunnen niet in de Adviesraad worden benoemd;
4. Leden van de Adviesraad worden voor vier jaar benoemd met de mogelijkheid om één maal te worden herbenoemd. Voor de Adviesraad geldt een rooster van aftreden.

WIJZE VAN VERGADEREN

Artikel 22

1. De vergaderingen van de organen van de nieuwe vakbeweging worden geleid door de voor het specifieke orgaan aangewezen voorzitter.

2. Bij diens ontstentenis leidt de vice-voorzitter deze vergaderingen. Is ook deze afwezig, dan worden de vergaderingen voorgezeten door het in leeftijd oudste aanwezige lid van het Bestuur.
3. Het door de voorzitter of diens plaatsvervanger in vergaderingen van een orgaan uitgesproken oordeel omtrent de uitslag van een stemming is beslissend. Hetzelfde geldt voor de inhoud van een genomen besluit, voor zover werd gestemd over een niet schriftelijk vastgelegd voorstel.
4. Wordt onmiddellijk na het uitspreken van het in het voorgaande lid bedoelde oordeel de juistheid daarvan betwist, dan vindt een nieuwe stemming plaats indien de meerderheid van de ter vergadering aanwezige stemgerechtigden die verlangt. Geschiedde de oorspronkelijke stemming niet hoofdelijk of schriftelijk, dan kan een nieuwe stemming plaatsvinden op verlangen van een of meer stemgerechtigden. Door de nieuwe stemming vervallen de rechtsgevolgen van de oorspronkelijke stemming.
5. Het ledenparlement stelt een reglement van orde voor de vergaderingen van het Ledenparlement vast.

Artikel 23

1. Vergaderingen van organen van de nieuwe vakbeweging kunnen worden bijgewoond door personen die:
 - a. daartoe op grond van hun functie bij huishoudelijk reglement zijn aangewezen of gemachtigd, of
 - b. daartoe zijn uitgenodigd, of
 - c. daartoe uitgenodigde organen of instellingen vertegenwoordigen.
2. De in het voorgaande lid bedoelde uitnodigingen geschieden:
 - a. voor de vergaderingen van de organen van de nieuwe vakbeweging door het bestuur;
 - b. voor de vergaderingen van andere organen van de Nieuwe vakbeweging door het bestuur of door de voorzitter van zulk een orgaan.
3. De uitgenodigde personen en de vertegenwoordigers van de uitgenodigde organen of instellingen kunnen aan de besprekingen deelnemen, indien en voor zover de desbetreffende vergadering daartoe gelegenheid geeft, dit ter beoordeling van de voorzitter van die vergadering.

WIJZE VAN STEMMEN

Artikel 24

1. In de vergaderingen van het Bestuur wordt door ieder lid één stem uitgebracht.
2. In de vergaderingen van het ledenparlement brengen de stemrecht hebbende leden stemmen uit overeenkomstig het gewicht van hun stem op basis van het aandeel van het aantal leden van een aangesloten vereniging als percentage van het totaal, vermenigvuldigd met de kiesdeler <PM: nog technisch uit te werken>.
3. Per kalenderkwartaal stelt de algemeen secretaris vast, wat het aantal relevante leden is. Als maatstaf daarvoor geldt het aantal leden dat een aangesloten vereniging heeft op de eerste dag van het kalenderkwartaal dat vooraf gaat aan het hiervoor bedoelde kalenderkwartaal. Uitgegaan wordt van het ledental waarvoor aan de nieuwe vakbeweging de in artikel <X> van deze statuten te noemen bijdrage is of dient te worden betaald.
4. Is een aangesloten vereniging in gebreke gebleven, het hiervoor bedoelde ledental tijdig aan de Nieuwe vakbeweging kenbaar te maken, dan wordt voor de vaststelling van de stemklasse het bij de Nieuwe vakbeweging laatst bekende ledental van die vereniging gehanteerd.
5. In de vergaderingen van de organen wordt over zaken mondeling en over personen schriftelijk gestemd.
6. Bij schriftelijke stemmingen ontvangt in vergaderingen van het ledenparlement elk stemhebbend lid, en in zittingen van het Ledenparlement het daartoe door een aangesloten vereniging aangewezen lid van haar delegatie, het stembiljet, voorzien van het relatieve 'gewicht' van de stem op basis van lid 3.
7. Bij schriftelijke stemmingen wijst de Nieuwe vakbewegingvoorzitter of diens plaatsvervanger ter vergadering twee leden van het ledenparlement aan voor het houden van toezicht op het tellen van de stemmen dat geschiedt door of namens de algemeen secretaris. De bedoelde leden geven van hun bevindingen kennis aan de voorzitter van de nieuwe vakbewegingvoorzitter of diens plaatsvervanger.
8. Voor zover deze statuten niet anders bepalen, worden alle besluiten genomen met volstrekte meerderheid der uitgebrachte geldige stemmen.
9. Indien bij een verkiezing van personen geen van de kandidaten een volstrekte meerderheid heeft verkregen, heeft een tweede vrije stemming plaats. Heeft alsdan wederom niemand de volstrekte meerderheid verkregen, dan vinden herstemmingen plaats totdat hetzij één kandidaat de volstrekte meerderheid heeft verkregen, hetzij tussen twee kandidaten gestemd is en de stemmen staken. Bij gemelde herstemmingen (onder welke niet begrepen de tweede vrije stemming) wordt telkens gestemd tussen de kandidaten op wie bij de voorafgaande stemming is gestemd, evenwel uitgezonderd

de kandidaat op wie bij die voorafgaande stemming het geringste aantal stemmen werd uitgebracht. Is bij de voorafgaande stemming het geringste aantal stemmen op meer dan één kandidaat uitgebracht, dan wordt door loting beslist op wie van die kandidaten bij de nieuwe stemming geen stemmen meer kunnen worden uitgebracht. Indien bij een stemming tussen twee kandidaten de stemmen staken, beslist het lot wie van beiden is gekozen.

10. Indien voor een zetel slechts één kandidaat is gesteld, kan worden besloten, deze kandidaat zonder schriftelijke stemming benoemd te verklaren.
11. Stemmen die blanco zijn uitgebracht worden voor de berekening van het aantal uitgebrachte geldige stemmen niet meegeteld.

GELDMIDDELEN

Artikel 25

1. De geldmiddelen van de Nieuwe vakbeweging worden gevormd door :
 - a. bijdragen van de aangesloten verenigingen;
 - b. bijdragen uit de werkgeversbijdragen van de aangesloten verenigingen;
 - c. renten van beleggingen en andere eigendommen;
 - d. andere baten.
2. De in lid 1 onder letter a genoemde bijdragen worden vastgesteld door het ledenparlement.
3. De bijdrage moet maandelijks worden voldaan, en wel op basis van het centraal geregistreerde aantal leden op de laatste zaterdag van de voorafgaande maand.

Artikel 26

1. Het Bestuur beheert de geldmiddelen en overige bezittingen van de nieuwe vakbeweging.
2. Het Bestuur maakt per de laatste dag van het boekjaar een balans op alsmede een daarbij behorende rekening van baten en lasten betreffende het die dag geëindigde boekjaar. Beide stukken worden voorzien van een toelichting; daarmede tezamen vormen zij de jaarrekening.

3. Het Bestuur verstrekt het ledenparlement bij de overlegging van de stukken als bedoeld in artikel 20 lid 1 sub f van deze statuten een verklaring van een externe registeraccountant omtrent de getrouwheid van de jaarrekening.
4. Tijdig vóór het begin van het nieuwe boekjaar stelt het ledenparlement de begroting met het daarbij behorende werkplan vast. Het Bestuur legt daartoe aan het ledenparlement een ontwerpbegroting voor met het daarop betrekking hebbende advies van de Financiële Adviescommissie.
5. Het boekjaar valt samen met het kalenderjaar.

Artikel 27

1. Aan de Nieuwe vakbeweging is een externe registeraccountant verbonden, aan wie de controle van de jaarrekeningen van de Nieuwe vakbeweging en haar instellingen wordt opgedragen.
2. De in lid 1 genoemde registeraccountant wordt benoemd door het ledenparlement
3. Hij controleert de financiële administratie en de jaarrekening van de Nieuwe vakbeweging en geeft desgevraagd of eigener beweging adviezen omtrent aangelegenheden van financiële en/of comptabele aard.
4. Van zijn bevindingen brengt hij ten minste jaarlijks verslag uit.

Artikel 28

1. De penningmeester van de Nieuwe vakbeweging treedt op als voorzitter van de Financiële Adviescommissie. Van deze commissie maken deel uit de penningmeesters der aangesloten verenigingen.
2. De Financiële Adviescommissie heeft onder meer tot taak, advies uit te brengen omtrent het algemeen financieel beleid, de haar in ontwerp voorgelegde begroting en jaarrekening van de Nieuwe vakbeweging en van haar instellingen. Zij beperkt zich in haar adviezen tot de financiële aspecten. Voorts kan zij - gevraagd of ongevraagd - adviezen uitbrengen ter zake van financiële aangelegenheden.
3. De Financiële Adviescommissie stelt zelf haar werkwijze vast.

Artikel 29

1. De Nieuwe vakbeweging kan fondsen in stand houden. Over de instelling van een fonds beslist het Ledenparlement. In ieder geval stelt de nieuwe vakbeweging een investeringsfonds in om inhoud te geven aan de doelstellingen van de nieuwe vakbeweging.
2. Over de opheffing van een fonds beslissen, in een zitting van het Ledenparlement, de delegaties van de in het desbetreffende fonds deelnemende aangesloten verenigingen.
3. Het reglement van een fonds wordt, in een zitting van het Ledenparlement, vastgesteld of gewijzigd
4. De gelden van de fondsen worden afgezonderd van de overige geldmiddelen van de Nieuwe vakbeweging beheerd.

HUISHOUDELIJK REGLEMENT

Artikel 30

1. Het Ledenparlement is verplicht, een huishoudelijk reglement vast te stellen in hetwelk die onderwerpen worden geregeld die krachtens deze statuten een nadere regeling behoeven. Het Ledenparlement is bevoegd, in dat reglement nog andere, niet in deze statuten vervatte onderwerpen te regelen.
2. Het huishoudelijk reglement mag niet in strijd zijn met de wet of met deze statuten.
3. Het Ledenparlement is te allen tijde bevoegd, het huishoudelijk reglement te wijzigen of op te heffen.
4. Op de vaststelling, wijziging en opheffing van het huishoudelijk reglement is het bepaalde in artikel 33, leden 2, 3 en 4 van toepassing.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 31

De aangesloten verenigingen zijn - tenzij door het bevoegde orgaan anders wordt beslist - verplicht zich te houden aan alle besluiten van de Nieuwe vakbeweging, voorzover deze geacht kunnen worden te vallen binnen de grenzen van de wet, de statuten en de reglementen van de Nieuwe vakbeweging en haar instellingen.

Artikel 32

De bij de Nieuwe vakbeweging aangesloten verenigingen zijn gehouden, de Nieuwe vakbeweging te informeren omtrent hun voor de Nieuwe vakbeweging van belang zijnde activiteiten.

Zij verlenen de Nieuwe vakbeweging alle medewerking ten behoeve van de door deze uit te geven statistieken en andere publicaties.

Artikel 33

1. Voor toetreding tot de nieuwe vakbeweging is een besluit van het Ledenparlement nodig. In de desbetreffende zitting van dat beleidsorgaan dient ten minste twee/derde van het totale aantal der bij de Nieuwe vakbeweging aangesloten verenigingen vertegenwoordigd te zijn.
2. Indien het hiervoor genoemde quorum niet aanwezig is, roept het Bestuur binnen dertig dagen opnieuw het Ledenparlement in zitting bijeen.
3. Het in lid 2 genoemde quorum is dan niet vereist.
4. Voor een besluit tot toetreding tot een nieuwe vakbeweging, als in lid 1 bedoeld, is een meerderheid van ten minste twee/derde van het aantal uitgebrachte geldige stemmen vereist.

Artikel 34

1. In alle gevallen waarin de wet en/of deze statuten niet voorzien, beslist het ledenparlement.
2. Bij verschil van opvatting over de uitleg van bepalingen van de statuten tussen het ledenparlement en een of meer der aangesloten verenigingen beslist het Ledenparlement.

DUUR EN ONTBINDING

Artikel 35

1. De Nieuwe vakbeweging is voor onbepaalde tijd opgericht.
2. Tot ontbinding van de Nieuwe vakbeweging kan worden besloten door het Ledenparlement dat daartoe in bijzondere zitting bijeenkomt. In die zitting dient ten minste drie/vierde van het aantal aangesloten verenigingen vertegenwoordigd te zijn. De oproeping tot een zodanige zitting dient te bevatten de mededeling dat ontbinding van de Nieuwe vakbeweging zal worden voorgesteld.
3. Indien in de hiervoor bedoelde bijzondere zitting niet het in het voorgaande lid aangegeven quorum aanwezig is, roept het Bestuur binnen dertig dagen het Ledenparlement opnieuw in bijzondere zitting bijeen; het in lid 2 genoemde quorum is dan niet vereist.
4. Voor een besluit tot ontbinding van de Nieuwe vakbeweging is een meerderheid van ten minste drie/vierde van het aantal uitgebrachte geldige stemmen vereist.
5. Indien de Nieuwe vakbeweging wordt ontbonden heeft het Bestuur tot taak om, met inachtneming van hetgeen daaromtrent in het Burgerlijk Wetboek is bepaald, het vermogen van de Nieuwe vakbeweging te vereffenen. Bij ontbinding van de Nieuwe vakbeweging, als bedoeld in het voorgaande lid, beslist het Ledenparlement over de bestemming die aan een eventueel batig saldo zal worden gegeven. Deze bestemming mag niet in strijd zijn met de doelen die de Nieuwe vakbeweging zich ten tijde van haar ontbinding stelt.
6. Bij ontbinding van de Nieuwe vakbeweging, als bedoeld in lid 5, worden de archiefstukken van de Nieuwe vakbeweging overgedragen aan een daartoe geëigende instelling, eventueel onder te stellen voorwaarden. De bedoelde archiefstukken dienen na afloop van de vereffening gedurende dertig jaren te blijven berusten bij die instelling.

7. Gedurende de in lid 5 bedoelde vereffening blijven de statuten, reglementen en besluiten van de Nieuwe vakbeweging, voor zoveel nodig, van kracht.
8. Degenen die de oproeping tot het bijeenkomen van het Ledenparlement ter behandeling van een voorstel tot ontbinding der Nieuwe vakbeweging hebben doen uitgaan, moeten ten minste zeven dagen vóór de desbetreffende zitting van het Ledenparlement een afschrift van dat voorstel ten kantore der Nieuwe vakbeweging neerleggen, ter inzage voor ieder lid tot na afloop van die zitting. In het bedoelde voorstel dient de bestemming van het liquidatiesaldo te worden vermeld.

STATUTENWIJZIGING

Artikel 36

1. De statuten worden vastgesteld en kunnen worden gewijzigd door het Ledenparlement.
2. De statuten of de gewijzigde statuten treden in werking op de dag waarop van de statuten of de wijzigingen een notariële akte is opgemaakt.
3. Voor het vaststellen en wijzigen van de statuten gelden de bepalingen inzake quorum en stemverhouding, neergelegd in artikel 33.
4. Degenen die de oproeping tot een zitting van het Ledenparlement ter behandeling van een voorstel tot wijziging van de statuten van de Nieuwe vakbeweging hebben doen uitgaan, moeten ten minste zeven dagen vóór die zitting een afschrift van dat voorstel ten kantore der Nieuwe vakbeweging neerleggen, ter inzage van ieder lid tot na afloop van die zitting.

Het bedoelde voorstel dient de voorgestelde wijziging woordelijk te bevatten.

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.

Einde tekst input voor statuten de nieuwe vakbeweging