



TUSSENEVALUATIE

Meerjarenbeleid FNV 2022 - 2025

FNV CONGRES 2026
**DE KRACHT VAN
BEWEGING**



DOWNLOAD dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

COLOFON

Uitgave FNV

Illustratie Studio FNV

Vormgeving Studio FNV

Order 260333

Mei 2026, © FNV

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4
TUSSENEVALUATIE MJB 2022-2025	5
Aanleiding	5
Leeswijzer	5
WAT HEBBEN WE BEREIKT OP MJB-PRIORITEITEN?	6
1 Ledenontwikkeling	6
1.1 FNV Vrouwenstrategie	7
1.2 FNV Jongerenstrategie	8
1.3 Senioren als ambassadeurs	8
2 Diversiteit & inclusie	8
3 Versterking van de CAO	9
4 Een leefbaar wettelijk minimumloon (met koppeling aan sociale zekerheid)	10
5 Aanpak scheefgroei	10
6 Vast werk wordt de norm	11
7 Gezonde arbeidsomstandigheden	11
8 Sociale zekerheid	12
9 Zeggenschap en OR	13
10 Een goed pensioenstelsel	14
11 Internationale rechtvaardigheid (internationale handel en ketens)	14
12 Europa	15
13 Arbeid en zorg	16
14 Werk maken van klimaat	17
15 Wooncrisis	18
16 Versterking publieke sector	18
17 Sectoralisatie	19
18 Versterking Kaderwerk	20
19 Versterking lokaal en regionaal	21
20 Individuele belangenbehartiging en dienstverlening	21
LESSEN & AANBEVELINGEN	23
Less is more: durf te prioriteren	23
Verschil tussen prioriteiten en inhoudelijke doelen	23
Maak doelen duidelijk en concreet	23
Houd rekening met veranderende buitenwereld	24
Bouw door op successen en zet in op continuïteit	24
Faciliteer een hoog rapportageniveau	24
Blijf werken aan verbetering rapportagesystematiek	24

VOORWOORD

VERANTWOORDING TUSSENEVALUATIE MEERJARENBELEID 2022-2025/2026

Omdat de zittingstermijnen van het toenmalige algemeen bestuur en van het vorige Ledenparlement begin 2025 ten einde liepen, heeft het toenmalige algemeen bestuur een tussenevaluatie van het meerjarenbeleid 2022-2025 laten opstellen. Dit document is het resultaat hiervan.

Het voormalige Ledenparlement heeft de looptijd van het meerjarenbeleid 2022-2025 met een jaar verlengd tot midden 2026. De tussenevaluatie kwam daardoor wat vroeg om ook als eindevaluatie te kunnen dienen. Het was daarom de bedoeling om ook een eindevaluatie van het meerjarenbeleid op te stellen. Het algemeen bestuur had daar ook al een paar aandachtspunten voor meegegeven. Maar de interne crisis van de FNV en de daaruit voortvloeiende aanpassing van de statuten hebben dit plan doorkruist. Het nieuwe bestuur is uiteindelijk pas op 1 mei 2026 in functie getreden. Er is daarom gekozen voor een focus van het nieuwe bestuur op het nieuwe meerjarenbeleid voor de periode 2026-2030. De tussenevaluatie van het bestaande meerjarenbeleid is als gevolg daarvan tegelijk ook de eindevaluatie geworden.

De tussenevaluatie van het meerjarenbeleid is ter informatie geagendeerd in het Ledenparlement op 6 en 7 februari 2025. De tekst in dit document is niet aangepast ten opzichte van die versie en wordt nu als achtergrondinformatie aan de congresdeelnemers aangeboden.

Deze tussenevaluatie van het meerjarenbeleid is als volgt samengesteld.

Om te beginnen wordt per prioritair doel uit het meerjarenbeleid de bijbehorende doelstelling beschreven. Daarna wordt er gerapporteerd over de activiteiten en resultaten, die bij dat doel horen. Omdat er veel is gedaan, worden niet per se alle activiteiten en resultaten bij dat doel genoemd. Over activiteiten en resultaten op gebieden waarover géén doelstelling in het meerjarenbeleid is opgenomen, wordt ook niet gerapporteerd.

Vervolgens worden op basis van de rapportage enkele lessen getrokken en aanbevelingen gedaan met het oog op het volgende meerjarenbeleid. Het bestuur heeft deze lessen en aanbevelingen meegenomen bij de opstelling van het nieuwe concept-meerjarenbeleid.

De tussenevaluatie is tot stand gekomen door uit het jaarverslag 2023 en de M4- en M8-rapportages 2024 af te leiden wat er voor activiteiten zijn geweest rond de prioritaire doelen uit het MJB. Ter aanvulling is bij onduidelijkheden of bij onvoldoende materiaal navraag gedaan bij medewerkers van de Beleidsadviesgroep. Vervolgens hebben de portefeuillehouders uit het Dagelijks Bestuur en de MT-leden commentaar geleverd op de teksten die hun portefeuilles betreffen. Daarna is de tussenevaluatie in het Algemeen Bestuur besproken, op basis daarvan aangepast en vervolgens vastgesteld. Zoals gezegd is de tekst tenslotte ter informatie aan het Ledenparlement toegestuurd.

Utrecht, 8 mei 2026

TUSSENEVALUATIE MJB 2022-2025

22 JANUARI 2025

AANLEIDING

In mei 2022 stelde het FNV-Ledenparlement het onder de verantwoordelijkheid van het Algemeen Bestuur ontwikkelde meerjarenbeleid (MJB) 2022-2025 vast. Dit nu geldende MJB vormt het overkoepelende strategische kader waar de FNV op inzet. Het is bovendien de leidende visie voor de aansturing van de inhoudelijke portefeuilles door de leden van het Dagelijks Bestuur.

Kortom: dit is de agenda van de vakbond, waar we als organisatie op kunnen sturen en waarvan leden mogen verwachten dat de FNV levert. Vanuit de Planning & Control (P&C) cyclus rapporteerden afdelingen en sectoren in de M4, M8 en de jaarverslagen over de voortgang, en stelden zij via werkplannen vast welke activiteiten zij wilden ondernemen voor de verwezenlijking van het MJB.

Bij zulke belangrijke kaders, waarbinnen alle plannen van sectoren en afdelingen onderbouwd moeten worden, is het echter ook belangrijk om een stap terug te zetten en het document als geheel te evalueren. In hoeverre is er daadwerkelijk op de prioriteiten inzet gepleegd en wat is daarvoor gebeurd? Deze tussenevaluatie doet een poging om daar een voorzichtige balans over op te maken.

Wellicht zal de lezer (terecht) constateren dat het MJB geldig is tot en met het jaar 2025, en dus (ook nog) van toepassing zal zijn na afloop van deze tussenevaluatie. Toch is ervoor gekozen om een dergelijke tussenevaluatie te maken. Allereerst omdat dit een extra kans biedt om tijdig de balans op te maken. Ten tweede komen er nieuwe bestuursverkiezingen aan, wat ook betekent dat er na die verkiezingen door een nieuw bestuur gewerkt zal worden aan een nieuw meerjarenbeleid. Het is van belang om lessen van het huidige MJB op tijd te delen, zodat deze ook bij de opstelling van de opvolger kunnen worden meegenomen. Om die reden heeft het huidige Algemeen Bestuur aanbevelingen gedaan op basis van de ervaringen met het huidige MJB, die zijn opgenomen in dit document zodat deze meegenomen kunnen worden richting het nieuwe MJB. Ten derde is de tussenevaluatie bedoeld om het LP een tussentijdse stand van zaken mee te geven.

Het tussentijdse karakter van deze evaluatie van het MJB betekent dat bij het opstellen ervan het jaarverslag over 2024 nog niet kon worden meegenomen - dat is ten tijde van het schrijven van de tussenevaluatie immers nog niet opgesteld. Deze evaluatie is gebaseerd op het jaarverslag van 2023, de M8 van 2024, de input van collega's en openbare bronnen zoals websiteartikelen en uiteraard op commentaar van de portefeuillehouders uit het Dagelijks Bestuur en de MT-leden over de teksten die hun portefeuilles betreffen. Tenslotte is deze tussenevaluatie besproken in het Algemeen Bestuur en daar vastgesteld. De daarbij gemaakte opmerkingen zijn zoveel mogelijk in deze tussenevaluatie verwerkt, maar voor een aantal punten was helaas onvoldoende tijd om deze nú in het document te verwerken. Deze punten zullen wel in de definitieve eindevaluatie opgenomen worden.

Alhoewel sectoren en afdelingen in deze rapportages uitgebreid rapporteerden, is er niet over al het reguliere werk gerapporteerd, terwijl dit vaak ook aan doelen uit het MJB heeft bijgedragen. In deze tussenevaluatie kan dus geen uitputtend overzicht geboden worden van ál het verzette werk rondom de prioritaire onderwerpen uit het MJB. Het hoofddoel is om op hoofdlijnen te rapporteren of en hoe er op de prioritaire onderwerpen uit het MJB inzet is gepleegd.

LEESWIJZER

In het volgende hoofdstuk van de tussenevaluatie worden de belangrijke prioriteiten van het MJB gevolgd. Telkens wordt er eerst beknopt geschetst wat er in het MJB werd beoogd en worden er vervolgens voorbeelden gegeven van hoe er hier vervolgens inzet op is gepleegd. Tot slot wordt de tussenevaluatie afgesloten met enkele aanbevelingen.

WAT HEBBEN WE BEREIKT OP MJB-PRIORITEITEN?

1 LEDENONTWIKKELING

Leden zijn onmisbaar voor de FNV: zij zijn de vakbond, leden vormen de basis van onze collectieve macht en legitimiteit als vakbond en ledencontributies zijn de belangrijkste waarborg voor een onafhankelijke en toekomstbestendige FNV. De ledenontwikkeling - inzet op hogere instroom én lagere uitstroom - is dan ook dé prioriteit voor een sterkere FNV. Daarbij ligt de nadruk in het bijzonder de nadruk op het werven van vrouwelijke leden en van jonge leden onder de 35. Zo wordt de FNV meer divers en een betere afspiegeling van de maatschappij.

Uitvoering & resultaten

Ledenontwikkeling bleek ook in de praktijk een belangrijke prioriteit. De historische trend van netto ledenverlies zette weliswaar door, maar vlakke af, mede door een gerichte inzet op en veel aandacht voor ledenwerving en behoud. Verschillende vormen van vakbondswerk droegen bij aan een groeiende instroom van nieuwe leden.

Actieve cao-trajecten - in het bijzonder stakingen - gingen gepaard met een sterke ledengroei: actievoeren werkt. Hierbij had de afdeling campagnes, bijvoorbeeld vanuit de flexcampagne of de voor 16 campagne, een belangrijk versterkend effect. De mix tussen actief vakbondswerk en de torenhoge inflatie - als gevolg van de Russische inval in Oekraïne en de daaruit volgende energiecrisis - leidden tot een historische trendbreuk in 2023. Voor het eerst in jaren werd (in samenwerking met aangesloten bonden) de trend van ledendaling doorbroken. De campagne 'NL Verdient Beter' speelde hier een belangrijke rol bij.

Ondanks de netto ledendaling in de eerste helft van 2024 is er in de tweede helft - ten tijde van het schrijven van deze tussenevaluatie - weer een ledengroei waarneembaar. Dit hangt mogelijk samen met het actieve cao-seizoen, dat onder andere gepaard ging met historische stakingen door de apothekersassistenten en de demonstraties tegen onderwijsbezuinigingen.

Ook de **individuele belangenbehartiging en dienstverlening** (IB&D) is een belangrijke reden voor leden om lid te worden en te blijven. Uit onderzoek onder leden is bekend dat veel leden zich speciaal om deze reden ingeschreven hebben als vakbondslid. Dat wordt onder andere gedaan door middel van juridische dienstverlening. Leden krijgen juridische ondersteuning en de FNV zet ook in op het creëren van jurisprudentie ten behoeve van de rechten van werknemers. Ook weet de FNV met De VAKbeweging - een samenwerking met CNV waarin de bonden samen loopbaanbegeleiding bieden aan werkzoekenden - een deel van de niet-leden dankzij loopbaanbegeleiding lid te maken. Daarmee heeft de vakbond een nieuw terrein betreden, ook op het gebied van ledenwerving (zie ook verderop in deze tussenevaluatie).

Vanuit het **programma Toekomstvast** is vakbondsbreed gewerkt aan verschillende programma's om de ledenontwikkeling en daarmee de FNV te versterken. Zo is er een tool ontwikkeld waarmee ouders hun kind lid kunnen maken, is het leadmanagement doorontwikkeld, is de bereikbaarheid van het Contactcenter verbeterd en zijn mijnFNV en het Kaderportaal doorontwikkeld. Ook is er onderzoek gedaan naar het best passende starttarief voor leden, zijn er meer handvatten gekomen voor lid-werft-lid en is er een project gestart rondom het behoud van leden rondom hun AOW-leeftijd. Al deze acties dragen op hun eigen manier bij aan het verbeteren van de organisatie én het behouden en werven van leden.

Ook op andere manieren is het werven en bedienen van leden dankzij acties van Toekomstvast versterkt:

- De stakingsregistratie is vernieuwd waardoor het gebruikersgemak is toegenomen en uitvoeringskosten zijn verlaagd. Dit heeft enorm geholpen in het 'stakingsjaar' 2023.
- De FNV is overgegaan van meerdere mailsysteem naar één mailsysteem, gekoppeld aan de website. Zo is er meer overzicht ontstaan en kunnen we meer gericht en efficiënt met leden communiceren.
- Ter versterking van de verenigingsdemocratie is een nieuwe verkiezingsapplicatie geïmplementeerd met als resultaat meer gebruikersgemak en een aanzienlijke kostenbesparing.
- Het jubilarisproces is verbeterd, onder andere op logistiek gebied, waardoor het proces minder ingewikkeld en foutgevoelig is en minder menskracht kost.
- Vanuit het programma Ledenwerving en -behoud is door middel van bondsbrede sessies en planmatig ledenwerven ledenwerving en behoud nadrukkelijker op de agenda gezet als onderdeel van het vakbondswerk.

Daarnaast wordt er gewerkt aan het benutten van nieuwe technologieën zoals AI. Er is een start gemaakt met een AI-programma, zodat we voordelen van AI kunnen gebruiken in het vakbondswerk. Uiteraard met oog voor behoud van arbeidsinhoud en de risico's die aan het gebruik van AI kleven.

Ook zijn er belangrijke stappen gezet in het verbeteren van de datakwaliteit en de 'datagovernance' (borgen van 1 waarheid) waardoor we beter in staat zijn data te gebruiken in ons werk, zoals bijvoorbeeld in de cao-startrapportage.

Uiteraard is de ledenontwikkeling niet in elke sector gelijk. Dat heeft met allerlei factoren te maken: zo is het in sectoren met veel flexwerk en zzp-schap moeilijker om mensen te organiseren, is het met veel kleine cao's moeilijker om grotere groepen werkenden te organiseren en spelen factoren als vergrijzing ook mee.

1.1 FNV VROUWENSTRATEGIE

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd binnen de FNV, terwijl ze de helft van de bevolking uitmaken en de vakbond zich ook voor de versterking van hun positie inzet. De FNV kan dat echter alleen goed doen als we ook genoeg vrouwelijke leden hebben: not about them, without them. Daarom zet de FNV zich gericht in op het werven van meer vrouwelijke leden.

Uitvoering & resultaten

De **FNV-Vrouwenstrategie** heeft duidelijk resultaat opgeleverd: vakbondsbreed is het percentage vrouwelijke leden door de jaren heen gegroeid. De instroom van vrouwelijke leden ligt inmiddels structureel gemiddeld 10% hoger dan de instroom van mannelijke leden. Het behalen van groeidoelen in absolute termen hangt deels samen met grote cao-trajecten in sectoren als Zorg & Welzijn. In het jaarverslag van 2023 werd al een mooie groei in de ontwikkeling van leden gerapporteerd, namelijk een groei van 1,5% als aandeel van het totale aantal leden.

In 2023 is de vrouwenstrategie van start gegaan. Dit ging onder andere gepaard met een marketingcampagne, inzet op kennisleiderschap, het activeren van vrouwelijke kaderleden en een sectorbenadering. De speerpunten van de vrouwenstrategie zijn gelijke beloning en de bestrijding van seksuele intimidatie/ongewenst gedrag. Op dit gebied wordt ingezet op kennisleiderschap. Daarnaast weet de pers de FNV goed te vinden op het gebied van menstruatie en overgang. Hierover worden ook meer afspraken gemaakt op cao-niveau.

De vrouwenstrategie vertaalde zich ook door naar de inhoudelijke inzet, bijvoorbeeld op het gebied van het tegengaan van de loonkloof, de specifieke problemen waar vrouwen tegenaanlopen rondom veilig en gezond werken en de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag.

1.2 FNV JONGERENSTRATEGIE

Verjonging van de vakbond is geen eenmalig project.

Uitvoering & resultaten

Jongeren vormen een groeiende groep vakbondsleden. Dat was ook in het groeijaar van 2023 waarneembaar: het percentage jonge leden groeide van 8,3% naar 9,5%. Om dit mooie resultaat te bereiken en verder uit te bouwen is er een Jongerenstrategie ontwikkeld, die onder andere via het werk van Young & United wordt uitgevoerd. Zo is er campagne gevoerd tegen stagediscriminatie en voor de afschaffing van het jeugdloon. Sectoren zoals overheid, vervoer en bouwen & wonen zetten zich gericht en succesvol in op meer jonge leden.

1.3 SENIOREN ALS AMBASSADEURS

Senioren hebben veel kennis over en ervaring met de kracht en de werking van de vakbond. Die ervaring wil de FNV inzetten. Juist ook bij het binden van jongere generaties.

Uitvoering & resultaten

Op basis van rapportages kan beperkt worden vastgesteld hoe dit doel specifiek is uitgevoerd. Tegelijkertijd is de ambassadeursfunctie die kaderleden van sector senioren vervullen, vanuit regulier werk, een manier waarop dit doel is uitgedragen.

2 DIVERSITEIT & INCLUSIE

De FNV wil een vakbond zijn voor iedereen. Dat lukt echter alleen wanneer de vakbond ook een afspiegeling is van de samenleving, en iedereen binnen de vakbond volwaardig kan meedoen, ongeacht wie je bent of wat je achtergrond is. Die inzet wordt vanuit het MJB allereerst gericht op de vakbond zelf, maar ook op het gebied van rijksbeleid en op de cao-tafel.

Uitvoering & resultaten

In de afgelopen jaren is er uitvoering gegeven aan de door het Ledenparlement vastgestelde FNV-visie op diversiteit & inclusie met als titel Een eerlijke arbeidsmarkt voor iedereen. Die richt zich op een representatieve verenigingsstructuur, inclusieve communicatie en beleid dat voor iedereen werkt, ook voor groepen die nog niet goed worden gehoord en gezien. Los van de eerdergenoemde FNV-Vrouwenstrategie is er ook op andere actielijnen hierop ingezet. Om initiatieven te coördineren en de inzet op diversiteit&inclusie juist ook binnen de vereniging te versterken, is er een specifieke Functionaris Diversiteit&Inclusie aangesteld.

Er werd onder andere inzet gepleegd op inclusie en diversiteit binnen de FNV en aan de [cao-tafel](#).

In 2024 zijn meer dan 50 inclusieve cao's afgesloten met daarin afspraken over o.a. voorkomen van ongewenst gedrag en discriminatie, tegengaan van de loonkloof, inzetten/ruilen van culturele feestdagen, uitbreiding van geboorte- en partnerverlof en menstruatieverlof.

In oktober 2024 heeft er een onderzoek plaatsgevonden over D&I onder leden en niet-leden. Hoewel de resultaten op dit moment nog worden geanalyseerd en gerapporteerd, is nu al duidelijk dat 73% van ons ledenbestand aangegeven heeft dat meer aandacht voor D&I een positieve bijdrage zal hebben aan het imago van de FNV en ledengroei. In hetzelfde onderzoek is ook voor het eerst uitvraag gedaan naar o.a. de persoonskenmerken gender (meer dan man/vrouw/anders), seksuele oriëntatie, religie, culturele identiteit, beperking en opleidingsniveau. Deze uitvraag geeft FNV zeer binnenkort een duidelijk beeld hoe ons ledenbestand eruit en hoe dit zich verhoudt tot de maatschappij.

In september 2024 is het mission statement "[Samen werken aan een discriminatievrije generatie](#)" gelanceerd, waarbij extra het belang van het tegengaan discriminatie en in het bijzonder racisme door FNV wordt onderstreept. Tevens is dit het startschot voor verschillende acties, waaronder een intensievere samenwerking met de Nationaal Coördinator Discriminatie & Racisme (NCDR), verzorgen van een trainingscyclus voor kaderleden, oprichten van een klankbordgroep met daarin collega's én kaderleden, organiseren van webinars en evenementen.

Onze **diversiteitsnetwerken** hebben ook dit jaar verschillende evenementen georganiseerd om zo aandacht te vragen voor verschillende doelgroepen en de belangrijke onderwerpen. Zo heeft Netwerk Regenboog een event georganiseerd in samenwerking met BI+ Nederland over de rechten van LHBTIQ+ personen op de werkvloer, is er mee gevaren met Pride Utrecht en is er een event geweest in de Burcht i.s.m. de Queer Union. Netwerk Wereldburgers organiseerde hun jaarlijkse Migrantendag, een avond vol lezingen en workshops over de kracht en kansen van personen met een migratieachtergrond. Netwerk Vrouwen organiseerde een evenement en webinar over de Gender Pensioenkloof. Met de kleine miljoen arbeidsmigranten die Nederland rijk is, is het van belang dat de gehele FNV kennis heeft van, betrokken is bij en ondersteuning biedt aan deze groep. Daartoe is onder andere een meertalig expertteam **Arbeidsmigranten** geformeerd. Het werk rond arbeidsmigranten gaat van lobby tot werkplek, van gesprekken met de minister tot collectieve acties. De lobby richt zich niet alleen op het Haagse maar ook zeker op het internationale vlak. Zoals de **lobby** tegen de Europese Talentpool of tegen de verruiming van wettelijke mogelijkheden om derdelanders versneld naar Nederland te halen. Ook op de beïnvloeding van de publieke opinie is volop ingezet. Een voorbeeld is het in opdracht van de FNV laten schrijven van het boek "arbeidsmigranten in Nederland" en de **overhandiging** daarvan aan de minister. Het expertteam richt zich ook op de inrichting van de FNV-organisatie om het werk rond arbeidsmigranten zo optimaal mogelijk te kunnen doen.

3 VERSTERKING VAN DE CAO

De cao is het belangrijkste strijdveld voor de vakbond. Dit is waar we collectieve afspraken maken in het belang van onze leden. Cao's staan echter onder druk: steeds meer werkenden hebben namelijk geen cao (de dekkingsgraad neemt af). Tegelijkertijd neemt ook de organisatiegraad binnen cao's af, waardoor werkenden minder sterk staan en minder goed in staat zijn zich te organiseren. De FNV wil die trend keren en de cao weer versterken, door een hogere dekkings- en organisatiegraad.

Een sterkere vakbond staat en valt bij het grondrecht om je te kunnen organiseren. Dat staat te vaak onder druk, bijvoorbeeld door gebrekkige erkenning van internationaal erkende rechten, door gele bonden die afhankelijk zijn van werkgevers en onafhankelijke bonden buitenspel zetten, of door werkgevers die het recht om werkenden op de werkvloer te spreken of het recht om te staken willen verhinderen. Vakbondsrechten zijn bovendien een onmisbare randvoorwaarde voor een eerlijke loonontwikkeling. Daarom zet de FNV zich in voor een versterking van de vakbondsrechten.

Uitvoering & resultaten

FNV zette zich er in de afgelopen jaren voor in dat **gele bonden** - die afhankelijk zijn van werkgevers en zo worden misbruikt om georganiseerde arbeid te omzeilen en zonder de FNV cao's af te sluiten - geen cao's meer mogen afsluiten. Daardoor startte de FNV onder andere in mei 2024 een rechtszaak tegen gele bond LBV, erop gericht dat de rechter hen het recht ontzegt om cao's af te sluiten.

In 2024 sloot de FNV een recordaantal van 424 cao's af. Dat heeft vooral te maken met de korte looptijd van veel cao's. FNV onderhandelde cao's voor in totaal 3,9 miljoen mensen en was betrokken bij de arbeidsvoorwaarden van in totaal 5,2 miljoen mensen.

4 EEN LEEFBAAR WETTELIJK MINIMUMLOON (MET KOPPELING AAN SOCIALE ZEKERHEID)

De inzet op een hoger wettelijk minimumloon (WML) is één van de belangrijkste prioriteiten van de vakbond. Dit raakt immers direct aan de bestaanszekerheid van mensen. Er is in de laatste decennia een steeds groter gat ontstaan tussen de hoogte van het WML en de welvaart van de rest van Nederland. Dat gat wil de FNV dichten, door het WML te koppelen aan 60% van het mediane loon (aan het begin van de MJB-periode werd uitgegaan van 14 euro, maar vanwege de forse gemiddelde loonstijging als gevolg van de mooie cao-resultaten in reactie op de hoge inflatie is dit later bijgesteld naar 16 euro). Bovendien moet de koppeling van het WML met de AOW en het sociaal minimum blijven bestaan. Daar zet de FNV zich voor in via de **Voor 16-campagne**.

Uitvoering & resultaten

Als gevolg van de inzet op een leefbaar minimumloon zijn verschillende resultaten behaald:

- Mede als gevolg van de inzet van de FNV en de Europese vakbondscoepel EVV is er een Europese richtlijn aangenomen, die een basis biedt voor de implementatie van een WML van 60% van het mediane loon.
- Een WML van 16 euro en gekoppeld aan 60% van het mediaan wordt steeds breder gesteund. Bij de Tweede Kamerverkiezingen in 2023 pleitten veel partijen voor verhogingen van het WML in hun verkiezingsprogramma.
- Het WML is stapsgewijs steeds verder verhoogd - met behoud van de koppeling met de AOW en het sociaal minimum! - en is nu bijna 14 euro. Als gevolg van het regeerprogramma van Kabinet Schoof is er wel één voorgenomen verhoging niet doorgegaan.
- Veel cao's lopen voor op het wettelijke minimumloon en hebben zelf al een minimumloon van 16 euro opgenomen. Voorbeelden daarvan zijn HTM, RET, Waterbedrijven, Energie Netwerkbedrijven en KLM Grond. In 2024 is in 24% van de cao's een minimum van 16 euro afgesproken.
- **FNV Young & United** voert campagne voor de afschaffing van het jeugdloon. De campagne kreeg steun van meerdere partijen, de campagne leverde nieuwe leden op en de **online petitie** is al bijna 40.000 keer ondertekend.

5 AANPAK SCHEEFSGROEI

In de laatste decennia is de loonontwikkeling achtergebleven en eisten aandeelhouders en andere vermogenden juist een steeds groter deel van de koek op. Met de energie en inflatiecrisis als gevolg van de oorlog in Oekraïne werd dat extra pijnlijk duidelijk: terwijl het leven voor het overgrote deel van de werkenden steeds onbetaalbaarder werd, behaalde het bedrijfsleven tegelijkertijd recordwinsten. De FNV zet zich ervoor in om die scheefgroei aan te kaarten, zichtbaar te maken en de trend te keren.

Uitvoering & resultaten

Tijdens de koopkrachtcrisis zette de FNV zich via de **NL Verdient Beter** campagne ervoor in dat werkenden worden gecompenseerd voor de steeds harder stijgende prijzen, en dat de klappen van de crisis eerlijk worden verdeeld. In de **oproep** van de campagne werd ingezet op een combinatie van loonstijgingen, een WML van 16 euro en betaalbare basisbehoeften, betaald door middel van hogere belastingen op vermogens en winsten.

Dankzij de NL Verdient Beter campagne en actief vakbondswerk in de cao-trajecten stegen de cao-lonen in 2023 gemiddeld met 7,3%, een groei die in decennia niet was gezien. In cao's zoals IKEA, Gall & Gall en gemeenten stegen de lonen hard en in 10% van de cao's werd zelfs een vorm van automatische prijscompensatie afgesproken. In 2024 werd een gemiddelde loonstijging van 6,6% afgesproken: het **hoogste resultaat** in 40 jaar. Dit is een direct gevolg van actief vakbondswerk binnen cao-trajecten.

De FNV heeft de scheefgroei in Nederland steeds meer op de kaart gezet. Door middel van **onderzoeken** in opdracht van de FNV en **publicaties** vanuit het Kapitaalagendateam werd het publieke debat beïnvloed. Dankzij het werk van **het Kapitaalagendateam** werd in 2023 graaiflatie - het concept dat bedrijven de prijzen in tijden van inflatie extra verhogen en de winsten zo nog harder laten stijgen ten koste van de koopkracht - het **woord van het jaar**.

Na de vaststelling van de **FNV-Belastingvisie** hebben er regionale bijeenkomsten plaatsgevonden. Hierna is de **'Reset the system'**-campagne, die zich richt op een eerlijker belastingstelsel, van start gegaan met een succesvol festival. Tegelijk is een **whatsapp-community** opgericht. Leden en niet-leden worden in staat gesteld om via hun eigen social mediakanalen met behulp van voorbeeld-posts, videomateriaal en graphics aandacht te vragen voor een rechtvaardige hervorming van het belastingstelsel. Ook wordt hierop actief gelobbyd richting de Haagse en Europese politiek.

6 VAST WERK WORDT DE NORM

De FNV wil dat vaste contracten weer de norm worden. De Nederlandse arbeidsmarkt is namelijk steeds verder geflexibiliseerd, en dat gaat ten koste van de bestaanszekerheid, positie en gezondheid van werkenden. Het versterkt bovendien de race naar de bodem op de arbeidsmarkt. Daarom wil de FNV dat er - in navolging op het SER MLT-advies - landelijk beleid wordt gemaakt dat vast werk weer de norm maakt. Ook in cao's worden er zoveel mogelijk afspraken gemaakt gericht op deflexibiliseren.

Uitvoering & resultaten

Dankzij de inzet vanuit de FNV in de polder is het SER MLT-advies doorvertaald naar het arbeidsmarktpakket, dat is gepresenteerd onder oud-minister van Gennip. Dit pakket richt zich erop dat vast werk weer meer de norm wordt, bijvoorbeeld door middel van het afschaffen van het nulurencontract, sneller uitzicht op een vast contract voor uitzendkrachten en een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. Ook het kabinet-Schoof committeerde zich in haar regeerprogramma aan het **arbeidsmarktpakket**.

Ook in de cao's wordt erop ingezet om vast werk meer de norm te maken. Dat heeft tot nu toe geleid tot afspraken in 43% van de cao's waarin de FNV partij is. Bij 30% gaat het om harde afspraken, voor de rest om studies of onderzoeken.

7 GEZONDE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

De FNV staat voor gezonde, veilige arbeidsomstandigheden zodat je niet ziek wordt van je werk. In het MJB is er voor een verzekering van de inzet hierop gekozen. Dit richt zich niet alleen op het actieve vakbondswerk, maar ook op de sectordoorsnijdende inzet. FNV wil bedrijfsongevallen, beroepsziekten en gevaarlijke stoffen aanpakken en de relatie tussen ongezond werk en flex aankaarten. Daarnaast is er extra aandacht voor de positie van vrouwen, wiens specifieke risico's vaak onderbelicht zijn in onderzoek naar gezond en veilig werken en die een hoger risico lopen op bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag. Ook wil de FNV overbelasting van mantelzorg en de gevolgen van nachtwerk aankaarten. De RI&E moet beter worden nageleefd.

Uitvoering & resultaten

De FNV zette zich op veel verschillende manieren in voor gezond en veilig werken.

Dat gebeurde allereerst in de vorm van eigen beleidsvoorstellen. Zo publiceerde de FNV in 2023 **'een geniaal plan!'**, de beleidsvisie waarin verbeteringen voor het arbostelsel worden voorgesteld. In de **mantelzorgvisie**, die het Ledenparlement begin 2024 vaststelde, kaartte de FNV onder andere de overbelasting van werkende mantelzorgers aan, en wordt er gewaarschuwd voor hun verdere overbelasting als de verschuiving van professionele naar informele zorg wordt doorgezet. De mantelzorgvisie vormt nu de basis van de FNV-inzet binnen het SER-traject over de toekomst van werk en mantelzorg.

Daarnaast was de FNV ook zeer zichtbaar in het aankaarten van misstanden rondom arbeidsomstandigheden. Dat wordt allereerst jaarlijks gedaan op **Workers Memorial Day**, waarin slachtoffers van ongelukken op werk worden herdacht.

Daarnaast is de FNV met haar leden op verschillende gelegenheden de strijd aangegaan tegen werkgevers die hun werknemers in ongezonde omstandigheden laten werken.

Zo startte de FNV in 2023 een **rechtszaak** tegen Schiphol's bagage- en vrachtbedrijven, omdat werknemers jarenlang te zware fysieke belasting zijn blootgesteld. Hierbij wordt aangekaart dat de groei van Schiphol de overbelasting extra verergerd. In 2024 **stelde** de FNV KLM aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van zes grondwerkers.

Als gevolg van de coronacrisis liepen veel werknemers in essentiële beroepen post-covid op. Dankzij druk van de FNV kwam er een post-Covid compensatieregeling ter ondersteuning van de gedupeerden. Aanvullend daaraan voerde de FNV ook **actie** voor een ruimhartiger karakter van de regelingen, omdat veel werknemers met long-covid buiten de boot vielen. Dankzij die druk is er een **extra uitbreiding** van de regeling tot stand gekomen.

De FNV zet zich in voor werkenden die werken met gevaarlijke stoffen. In 2022 is de bond uit de **SER-werkgroep grenswaarden** gestapt, omdat decennialang overleg te weinig resultaat opleverde. Dit resulteerde in een effectievere werkwijze in de aanpak van gevaarlijke stoffen op de werkplek. Uit een alarmerende **FNV-enquête** gericht op leden die werken met kankerverwekkende stoffen, blijkt dat tweederde van hen onbeschermd werkt (onder andere door de werkdruk), dat 60% van hen niet is voorgelicht door hun werkgever en dat 40% van hen geen beschermingsmiddelen van hun werkgever ontvangt. De FNV pleit voor een stevige inzet op preventie, de omarming door het kabinet van het doel van nul doden op de werkvloer en het minimaliseren van kankerverwekkende stoffen waar mensen mee in aanraking komen.

Bij verschillende ministeries kaartte de FNV onveilige werkomgeving en grensoverschrijdend gedrag aan. Zo sloeg de vakbond alarm naar aanleiding van een **petitie**, ingevuld door 600 leden werkzaam bij het ministerie van VWS, waaruit bleek dat er sprake was van een angstcultuur. Naar aanleiding van een **enquête** ingevuld door 2000 leden sloeg de FNV ook alarm over de werkcultuur binnen het ministerie van J&V, waar sprake is van pesterijen, discriminatie en intimidatie. Ook in gemeente Den Haag heeft de FNV succesvol grensoverschrijdend gedrag aangekaart, wat resulteerde in een aangenomen motie voor een extern meldpunt integriteit.

8 SOCIALE ZEKERHEID

De rechten van werkenden zijn niet los te zien van de rechten van mensen in de sociale zekerheid: dit is immers het vangnet voor alle werkenden. De FNV zet zich in voor een sociale zekerheid die bestaanszekerheid biedt en mensen niet gevangen houdt in armoede. Ook moet de overheid haar burgers met meer vertrouwen benaderen worden. De FNV wil in alle socialezekerheidsregelingen de positie van uitkeringsgerechtigden versterken. Zo willen we hardheden zoals de kostendelersnorm, sollicitatieplicht en verplichte tegenprestatie uit de Participatiewet en moeten hardheden in de WIA ook worden aangepakt.

Uitvoering & resultaten

De FNV zette zich op veel terreinen in voor een rechtvaardigere sociale zekerheid. Zo was de FNV zeer vocaal in haar lobby tegen de hardheden in de WIA. Samen met andere bonden maakte de FNV een **witboek** over de hardheden. Meerdere keren **vulden** FNV-leden de tribunes van de Tweede Kamer tijdens debatten over de WIA. Ook in reactie op het langverwachte **OCTAS**-rapport, dat verschillende scenario's schetste om de WIA te hervormen, was de FNV kritisch en vocaal aanwezig. Zo werd er stevige **kritiek** geleverd op scenario 2 en 3, die een afbraak van de sociale zekerheid behelzen en te weinig rekening houden met jonggehandicapten en mensen met een chronische aandoening. Ook werden er verschillende aanbevelingen gedaan om scenario 1, ingaand op het wegnemen van hardheden, te concretiseren, bijvoorbeeld door de drempelgrens te verlagen van 35% naar 15% (in lijn met ILO-beleid) en de vervolguitering af te schaffen. Daarnaast voerde de FNV ook directe actie rondom de WIA. Zo werd er in oktober 2024 **actiegevoerd** bij het kantoor van de WIA, vanwege de problemen met de uitbetaling van WIA en de angst voor terugvorderingen als gevolg van foute berekeningen.

Ook rondom de hardheden in de Participatiewet was de stem van de FNV goed te horen. In het 'manifest voor een menselijke wet' **pleitte** de FNV samen met andere organisaties, bijvoorbeeld van ervaringsdeskundigen, voor een wet bestaanszekerheid en een grondige hervorming van de Participatiewet. Ook voerde de FNV in mei 2024 in Den Haag **actie** voor de hervorming van de Participatiewet en lanceerde het de petitie 'Stop de Postcodeloterij', waarin ervoor gepleit wordt om de regie op het beleid rond inkomensondersteuning weer van de gemeenten naar het rijk te verplaatsen.

Onder andere dankzij de lobby van de FNV kwam het kabinet met extra maatregelen voor inkomenssteun tijdens de energiecrisis. Dit leidde onder andere tot de energietoeslag. Ook **pleitte** de FNV voor uitbreiding van de inkomensgroepen die wet hebben op de energietoeslag, en toegang ertoe voor studenten. In 2024 **pleitte** de FNV aanvullend daaraan, in samenwerking met Milieudefensie, voor een progressievere energiebelasting.

9 ZEGGENSCHAP EN OR

In het meerjarenbeleid zet de FNV zich in voor een betere positionering van de ondernemingsraad. Dit is één van de manieren om de zeggenschap van werkkenden binnen hun bedrijf te vergroten. De focus ligt specifiek op versterking van FNV-leden in ondernemingsraden rondom het instemmingsrecht bij RI&E en andere arbogerelateerde zaken.

In het MJB is verder afgesproken dat de FNV inzet op het voorbereiden, ontwikkelen en ondersteunen van FNV-beleid op medezeggenschap, het versterken van de FNV en de FNV-OR-leden in de medezeggenschap.

Uitvoering & resultaten

De medezeggenschap wordt onder andere versterkt door het up-to-date houden van de website, de OR-nieuwsbrief, trainingen en handreikingen, het OR-adviespunt, hulp bij verkiezingscampagnes en het organiseren van OR-platforms.

De FNV werkt samen met **SBI Formaat** (waarvan de FNV voor 50% eigenaar is) en **Basis en Beleid** (waarvan de FNV voor 100% eigenaar is). Zij bieden trainingen aan gehele ondernemingsraden en hebben OR-adviseurs voor vragen van ondernemingsraden, om ondernemingsraden te ondersteunen bij beoordelingen van instemmings- en adviesaanvragen door de werkgever. Met SBI heeft de FNV in maart 2024 een vernieuwde samenwerkingsovereenkomst afgesloten. Een vergelijkbare samenwerkingsovereenkomst met Basis en Beleid is in voorbereiding en volgt naar verwachting begin 2025.

Daarnaast wordt vanuit de BAG wet- en regelgeving gevolgd en geanalyseerd en wordt er via politiek en polder voorstellen gedaan om zeggenschap in de bedrijven te versterken. Dit gebeurt structureel vanuit de Commissie Bevordering Medezeggenschap in de SER en vanuit verschillende wetgevingswerkgroepen. Momenteel is de vernieuwing en actualisatie van de OR actueel. In 2025 komt hierover een advies. Daarnaast wordt het voorbeeldreglement voor de OR vernieuwd. Dit is nagenoeg afgerond. Daarnaast neemt de FNV deel aan de alliantie medezeggenschap en governance, aan SCOOR (keurmerk voor kwaliteit van OR-advieswerk en certificering van OR-adviseurs) wat ertoe heeft geleid dat nu ongeveer 50% van de OR-adviseurs van Nederland gecertificeerd is. In 2025 bestaat de WOR 75 jaar. Hier zal ook vanuit de FNV aandacht aan worden geschonken.

In Brussel wordt sinds januari 2024 gewerkt aan de herziening van de **richtlijn EOR**. De FNV heeft hier, met een ingangsnotitie als basis, invloed op uitgeoefend. Zo is er contact met het ministerie van SZW, is het onderwerp in de Stichting van de Arbeid besproken, is er meegeschreven aan verschillende amendementen die zijn ingediend door het Europees Vakverbond en zijn er brieven verstuurd aan de minister en verschillende Europarlementariërs. Twee keer per jaar organiseert de FNV een platform voor Europese Ondernemingsraden.

Het internationale vakbondswerk van sectoren vindt ruimschoots plaats. Zo zijn metaal en industrie intensief aan de slag gegaan met Europese ondernemingsraden (EOR's) in hun sectoren. Er worden handvatten ontwikkeld zodat de strategische samenwerking met specifieke EOR's versterkt kan worden. Ook andere sectoren, zoals vervoer en zorg & welzijn, waren op allerlei manieren actief in internationale vakbondsverbanden.

10 EEN GOED PENSIOENSTELSEL

Een goed pensioenstelsel en een sterke AOW zijn de belangrijkste voorwaarden voor bestaanszekerheid voor senioren, wiens koopkracht de FNV wil versterken. In 2019 ondertekende de FNV het pensioenakkoord met het kabinet en met werkgevers: dat moet hieraan bijdragen. Vanuit haar bestuurlijke rol in de pensioenfondsen wil de FNV daar waar het kan indexeren voor iedereen. De afspraken in het pensioenakkoord zijn van belang om dit beter mogelijk te maken. Maar omdat dat niet altijd mogelijk is, is een leefbare AOW met behoud van koppeling aan het WML ook een belangrijke randvoorwaarde voor bestaanszekerheid voor senioren. Deze koppeling stond de afgelopen jaren meermaals onder druk, maar het is de FNV gelukt om deze koppeling te behouden.

Uitvoering & resultaten

Eén van de belangrijkste afspraken uit het pensioenakkoord was de afspraak mensen met een zwaar beroep eerder konden stoppen met werken (de zogeheten RVU-regeling). Dit was een tijdelijke regeling. Maar eerder kunnen stoppen is voor mensen met zware beroepen structureel van onmisbaar belang, want personeel van bijvoorbeeld de politie, in het vervoer en in de metaal met een zwaar beroep is niet in staat om gezond de pensioengerechtigde leeftijd te halen. NMa maandenlang stevig actievoeren lukte het de FNV in oktober 2024 om alsnog een structurele **regeling vervroeg uittreden (RVU)** voor mensen met een zwaar beroep af te dwingen. Hierdoor kunnen mensen met zware beroepen tot 3 jaar eerder stoppen met werken, wordt de regeling verhoogd met 3.600 euro per jaar en wordt die structureel. Op cao-niveau wordt er door sociale partners bepaald welke beroepen wel of niet zwaar zijn. Zonder de vele acties, waaronder stakingen, door onder andere leden uit de industrie, metaal, bouw en vervoer, was dit niet mogelijk geweest.

11 INTERNATIONALE RECHTVAARDIGHEID (INTERNATIONALE HANDEL EN KETENS)

De invloed van internationale ontwikkelingen, markten en verdragen op Nederland is groot en zonder internationale focus kan klimaatrechtvaardigheid niet mogelijk gemaakt worden. De FNV neemt bovendien deel aan meerdere internationale verbanden, zoals bijvoorbeeld de ITUC, het Internationaal Vakverbond. Daarom is internationaal vakbondswerk onlosmakelijk verbonden met de kernwaarden van de FNV. In het MJB ligt de nadruk daarbij met name op eerlijke handelsakkoorden en eerlijke internationale ketens.

Uitvoering & resultaten

De FNV heeft de afgelopen jaren nauw samengewerkt met strategische partners vanuit verschillende rechtvaardigheidsbewegingen, onder andere op het gebied van eerlijke handel. Veel internationale ontwikkelingen kunnen we als vakbeweging alleen het hoofd bieden als we op internationaal vlak samenwerken binnen de Europese vakbondskoepel **EVV**, de internationale vakbondskoepel **IVV** en met NGO's (niet-gouvernementele organisaties). Ook onderhandelingen binnen internationale instituten als de OESO en de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) horen bij dit werk. In ILO-verband heeft de FNV het voorleggen van de vraag of het stakingsrecht al dan niet onderdeel is van de fundamentele arbeidsrechten aan het internationaal gerechtshof, actief bevorderd. Ook heeft de FNV bijgedragen aan de campagne om veilig en gezond werk een fundamenteel arbeidsrecht te laten zijn; als gevolg daarvan is ILO-Conventie 187, voor recht op veilig en gezond werk, door Nederland geratificeerd. In het kader van solidariteit heeft de FNV zich hard gemaakt voor verbetering van de situatie in onder meer Belarus, Hong Kong en Iran.

Door middel van het FNV Solidariteitsfonds is internationale solidariteit actief georganiseerd in de vorm van tientallen internationale vakbondsprojecten. Alle projecten vonden plaats in samenwerking met lokale vakbonden, ontwikkelingsorganisaties (NGO's) en afdelingen van internationale vakbondskoepels. Deze inzet moet in hoofdzaak bijdragen aan een democratische vakbondsversterking in landen in het Mondiale Zuiden. Specifiek is er beleid gevoerd om de projecten zoveel mogelijk aan te laten sluiten met internationale thema's zoals benoemd in het MJB. Denk aan ondersteuning van vakbonden in situatie van extreme repressie, internationale ketens, toegankelijke publieke diensten of een voor werkers rechtvaardige energietransitie. In alle projecten zat een actieve rol voor leden, kaderleden of internationale gremia van de FNV. In totaal waren er in de MJB-periode 14 internationale kadergroepen van de FNV actief in de ontwikkeling en uitvoering van internationale vakbondsprojecten.

In 2023 en 2024 heeft de FNV een vernieuwd **FNV Solidariteitsfestival** georganiseerd. Het festival trok in 2023 rond de 300 deelnemers en in 2024 rond de 350; dat is meer dan een verdriedubbeling in vergelijking met de jaren daarvoor. Bovendien is er ook een nieuwsbrief gelanceerd: de **Internationale Solidariteitsnieuwsflits**. Inmiddels zijn hier meer dan 500 leden op geabonneerd.

Tenslotte. Na jaren campagnevoeren, lobbyen, onderhandelen, samenwerken en **klachten** indienen is het zover: bedrijven worden mede door de vasthoudendheid van de FNV verplicht om maatschappelijk verantwoord te gaan ondernemen. Met **Europese regelgeving** wordt grote bedrijven een ketenverantwoordelijkheid opgelegd voor het wegstijgen of zelfs veroorzaken van schendingen van arbeids- en mensenrechten of klimaatverandering. Deze wetgeving biedt de FNV kansen om zowel internationaal als in Nederland een verschil te maken en daarom is een nieuwe beleidsinzet en een nieuw werkprogramma op 25 oktober 2024 door het Ledenparlement goedgekeurd. Hierin staat dat FNV-(kader) leden meer middelen in handen moeten krijgen om op te komen voor hun collega's, ofwel bij dezelfde werkgever, ofwel bij een dochteronderneming of toeleverancier, of zelfs verder in de keten. Samen kunnen zij van hun bedrijf een werkgever maken waar zij trots op kunnen zijn. De FNV zal ze hierin ondersteunen met kennis, praktische handvatten en een internationaal vakbondsnetwerk. Met sectorale samenwerking met bedrijven kunnen wij als vakbond bovendien 'aan de voorkant' invloed uitoefenen. Naast de lopende inzet in sectorconvenanten is eind vorig jaar daarom in SER-verband een raamovereenkomst uitonderhandeld, waarmee de FNV inhoudelijke invloed en zeggenschap naar zich toetrekt.

12 EUROPA

De FNV is een sterke speler in de Europese vakbondswereld met een constructieve inbreng op alle niveaus. De FNV heeft door het vicevoorzitterschap van de Europese vakbondskoepel EVV (ETUC) haar positie in Europa verder versterkt.

Uitvoering & resultaten

Omdat inmiddels de helft van de nieuwe wetgeving in Nederland uit Brussel komt, is het ook belangrijk die wetgeving te beïnvloeden voor de betere bescherming van werkenden op de werkvloer in Nederland. Door acties en lobby samen met onze (kader)leden en zusterbonden hebben de afgelopen jaren in Brussel belangrijke resultaten kunnen realiseren. Dit leidt onder andere tot nieuwe Nederlandse wetgeving. Een paar voorbeelden zijn:

- Europese **richtlijn** vereisten voor de toereikendheid van het Nederlandse wettelijk minimumloon, bescherming van vakbonden om hun onafhankelijkheid te waarborgen en maatregelen om tot 80% cao-dekkingsgraad te komen om de positie van vakbonden te versterken en meer werknemers de bescherming van een cao te verlenen;
- Europese **richtlijn** maatregelen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan en bescherming voor platformwerkers en vakbonden tegen het algoritmisch management (de 'app');
- Ondertekening door de minister van SZW van het in ETUC-verband tot stand gekomen manifest **Zero Death at Work** met daarin het commitment voor betere bescherming voor het werken met kankerverwekkende stoffen en asbest, en de inzet van Nederland voor 'zero death at work';
- Meer **loontransparantie** om ongelijke beloning tussen vrouwen tegen te gaan; de uitbreiding van het vaderschapsverlof en de mantelzorg; quota voor vrouwen in Raden van Bestuur; maatregelen tegen gender-gerelateerd geweld;
- Verplichting voor beursgenoteerde bedrijven om ook een **sociaal** jaarverslag op te stellen met welke stappen zij ondernemen in hun toeleveringsketen voor vergroening en sociaal beleid, waaronder vakbondsrechten;
- Verplichting voor beursgenoteerde bedrijven om in hun hele keten maatregelen te nemen als mensenrechten en vakbondsrechten niet goed geregeld zijn.

13 ARBEID EN ZORG

De grotere aandacht voor arbeid en zorg is één van de nieuwe accenten die in het meerjarenbeleid zijn vastgesteld. Zodoende richt de FNV zich op de druk die onbetaald werk op werkenden legt, verschillende verlofvormen en andere vraagstukken rondom de werk-privé balans. Daarbij is er bijzondere aandacht voor nachtwerk, mantelzorg, en verlofvormen zoals mantelzorgverlof en transitieverlof. Ook wordt er ingezet op breed toegankelijke kinderopvang, met het oog op een goede start van kinderen en het bevorderen van de arbeidsparticipatie voor vrouwen.

Uitvoering & resultaten

De FNV heeft zich structureel ingezet voor een breder toegankelijke kinderopvang. Hierin werd er voortgeborduurd op het SER-advies '**een kansrijke start voor alle kinderen**' uit 2021. Dit ging onder andere gepaard met een vocale rol omtrent het toeslagenschandaal, waardoor duizenden ouders in de problemen kwamen. In het belang van een structurele oplossing pleitte de FNV voor een hervorming van het toeslagenstelsel (door de toeslag af te schaffen en de financiering direct door de overheid aan de instanties te laten betalen, zonder dat dit een **blanco cheque** is voor winstgedreven kinderopvanginstellingen) en financieel beter toegankelijke kinderopvang. Ook is er gepleit voor de afschaffing van de **arbeidseis** en **investeren in medewerkers** als belangrijke maatregelen. Daarnaast ageerde de FNV tegen de groeiende rol van private equity binnen de kinderopvang, wat de kwaliteit van arbeid en de publieke dienstverlening binnen de kinderopvang onder druk zet.

Ook op het gebied van mantelzorg heeft de FNV haar inzet flink opgeschroefd. Onder de vleugel van netwerk arbo is de werkgroep mantelzorg opgericht, bemenst door kaderleden die vanuit verschillende hoeken met het onderwerp te maken hebben. In april 2024 werd de eerste FNV **mantelzorgvisie** met ruime meerderheid door het Ledenparlement aangenomen. De visie vormt de basis van de FNV-inzet in het SER-traject **werk en mantelzorg**. Op basis van de visie wordt er onder andere ingezet op mantelzorgverlof en de inzet op mantelzorg wordt ook binnen de vereniging uitgezet. Zo wordt er bij de WMO-pilot ook aandacht geschonken aan het onderwerp en worden er bijeenkomsten georganiseerd met leden en kaderleden.

In het belang van een betere balans tussen werk en privé, en voor het bestrijden van de arbeidsmarktkrapte, pleit de FNV voor het invoeren van een vierdaagse werkweek. Hiervoor is onder andere een **white paper** opgesteld en is de vierdaagse werkwijk een belangrijke plek gekregen in de **arbeidsvoorwaardenagenda** van 2025. De inzet op een kortere voltijd werkweek met behoud van loon heeft veel discussie losgemaakt, zowel onder **werkgevers** als bij **partijen** in de Tweede Kamer.

Rondom het bredere verlofstelsel heeft de FNV bijgedragen aan het SER-advies **maatschappelijk verlof**. Daarbij wordt gepleit voor een vereenvoudiging van het verlofstelsel. Dit wordt door het kabinet opgevolgd in de vorm van een nieuw wetsvoorstel maatschappelijk verlof, waarin alle bestaande verlofregelingen worden samengevoegd. Tot slot heeft de FNV ook ingezet op het introduceren van **betaald transitieverlof**: verlof voor transgenders tijdens hun transitieperiode. Sinds IKEA dat als eerste in 2021 invoerde, is het sindsdien bij steeds meer cao's **ingevoerd**, waaronder de cao van de FNV zelf en de cao's van AEGON en de NS.

14 WERK MAKEN VAN KLIMAAT

Een ander nieuw accent in het MJB 2022 was de versterkte inzet op klimaat. De FNV constateerde dat de energietransitie en klimaatmaatregelen impact hebben op alle sectoren en huishoudens. Het tegengaan van klimaatverandering is van groot belang voor een gezonde, leefbare toekomst, maar moet wel op een rechtvaardige manier gebeuren. De FNV zet zich dan ook in voor een **rechtvaardige transitie**. Als gevolg van de transitie zullen er banen 'veranderen, verschijnen en verdwijnen'. De FNV maakt zich er hard voordat niemand buiten de boot valt (bijvoorbeeld d.m.v. een nationaal transitiefonds), zorgt dat nieuwe 'groene' banen voldoen aan de 4 a's (goede arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden, -inhoud en -verhoudingen) en pleit voor een eerlijke verdeling van de lasten en lusten van de energietransitie. Ook moeten werkenden (mede)zeggenschap hebben over de verduurzamingsplannen van hun bedrijf.

Uitvoering & resultaten

De FNV heeft op verschillende manieren ingezet voor een rechtvaardige transitie vanuit het vakbondswerk. Om hier richting aan te geven werd in 2024 de herijkte **klimaatvisie** 'werken aan een eerlijke transitie' door het Ledenparlement aangenomen. Hierin is onder andere vastgesteld dat de vakbeweging moet inspelen op de veranderingen op de arbeidsmarkt als gevolg van de klimaatcrisis en de energietransitie, een eerlijke verdeling van lusten en lasten, betere betrokkenheid van werkenden én ambitieuzer klimaatbeleid.

Daarnaast heeft de FNV veel ingezet op de ondersteuning van werkenden om duurzaamheid op de werkvloer te vergroten. Zo werd er **een website** gelanceerd die werkenden helpt met tips en advies bij het uitoefenen van invloed op de verduurzaming van hun bedrijf.

Ook ging in 2023 een tweejarig pilotproject van start, samen met o.a. Vlaamse vakbonden, waarbij 8 kadergroepen op de werkvloer worden ondersteund bij het zelf beïnvloeden van de verduurzamingsplannen van hun bedrijf. De lessen uit dit project monden in de zomer van 2025 uit in een blauwdruk voor een werkwijze die daarna opgeschaald kan worden naar meer kadergroepen.

Via de lobby richting Den Haag heeft de FNV zich op meerdere vlakken ingezet voor rechtvaardiger klimaatbeleid, onder andere op het gebied van het vervolg van het Kolenfonds en breder met een pleidooi voor een **WERK-fonds energietransitie** voor alle sectoren die door de energietransitie worden geraakt. Ook spraken we ons **kritisch uit** over het gebrek aan (sociale en duurzame) randvoorwaarden bij miljardensubsidies voor de industrie en maakten we ons hard **tegen energiearmoede**.

Ook in de polder werd er gewerkt aan de klimaattransitie. Zo droeg de FNV bij aan meerdere SER-adviezen omtrent verduurzaming, bijvoorbeeld rondom de **maakindustrie**, de **circulaire economie** en de invloed van de **groenblauwe transitie** op werk.

De FNV blijft ook samenwerken met de bredere klimaatbeweging. Zo was de FNV mede-organisator van klimaatmarsen: in 2023 leidde dat tot een **recordopkomst** van (naar schatting) 85.000 mensen die meeliepen. Ook binnen de FNV heeft zich een 'klimaatbeweging' gevormd, in de vorm van het **Netwerk Klimaat FNV**, bestaande uit kaderleden die zich binnen de bond inzetten voor het bestrijden van de klimaatcrisis en het verduurzamen vanaf de werkvloer.

Bij de pensioenfondsen zetten we nog steeds in op sociale en groene investeringen, langs de lijnen van het ESG-beleid (Environmental, Social and Governance). Daartoe is onder andere het beleid voor Maatschappelijk Verantwoord Beleggen **aangescherpt** door het Ledenparlement in 2023.

15 WOONCRISIS

In het MJB 2022 besloot de FNV zich ook in te zetten voor de bestrijding van de wooncrisis. Uitgangspunt hierbij is betaalbaarheid en de mogelijkheid om nabij werk te kunnen wonen. Mensen met een flexcontract moeten betere toegang tot een woning krijgen. In 2021 stelde het Ledenparlement de FNV Woonvisie vast: dat vormt de basis van het woonbeleid in het MJB.

Uitvoering & resultaten

De FNV heeft zich op verschillende terreinen ingezet voor het bestrijden van de wooncrisis.

Samen met de AOB en de NPB heeft de FNV **gepleit** voor de invoering van de **Wet Betaalbare Huur**. Dankzij deze nieuwe wet worden ook de prijzen in de middenhuur gereguleerd en wordt de rechtspositie van huurders versterkt. Ook pleitte de FNV voor een lagere koppeling van de huurverhoging aan cao-lonen. Deze koppeling ondermijnt immers de koopkrachtverbeteringen die loonstijgingen juist voor werkenden moeten opleveren.

Vanuit de bestuurlijke rol binnen pensioenfondsen heeft de FNV het bestrijden van de wooncrisis hoger op de agenda gekregen. Dit heeft geresulteerd in een **investeringsfonds** van 400 miljoen euro van pensioenfondsen ABP en BpfBouw.

Vanuit de SER heeft de FNV meegewerkt aan de verkenning **'Hoe wonen werkt'**, een sociaaleconomische analyse van de woningmarkt.

Het aanpakken van de wooncrisis kan niet zonder de mensen die het werk doen in de bouw. Daarom vroeg de FNV aandacht voor de kwaliteit van werk van deze onmisbare mensen, in het kader van de **Woontop**.

16 VERSTERKING PUBLIEKE SECTOR

De FNV staat voor een herwaardering van de publieke sector. Deze is dankzij marktwerking en bezuinigingen steeds verder verschaald. Hierdoor staan het werk, de toegankelijkheid en de toekomstbestendigheid van publieke voorzieningen onder druk. De FNV wil hier, samen met de mensen die het werk doen, verandering in brengen. In de campagne 'De toekomst is publiek' staan de volgende zaken dan ook centraal:

- Investeren in kwaliteit
- Betaalbare en toegankelijke publieke diensten
- Minder marktwerking
- Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

Uitvoering & resultaten

Met het nieuwe hoofdlijnenakkoord van kabinet Schoof onder leiding van de PVV, waar onder andere miljarden wordt bezuinigd op zorg, onderwijs en de ambtenarij, voert de FNV via de eerdergenoemde campagne **'De toekomst is publiek'** actie tegen bezuinigingen en marktwerking, en voor investeringen in de publieke sector. Een **demonstratie** op het Malieveld van tienduizenden docenten en studenten leidde tot aanpassing van het bezuinigingspakket op het onderwijs, maar de bezuinigingen zijn in de kern nog in stand gebleven.

In de afgelopen jaren heeft de FNV zich op verschillende manieren ingezet voor het herstel van de publieke sector. Zo werden er op de cao-tafel flinke resultaten behaald: denk aan de ziekenhuizen (15 %), streekvervoer (15%), gemeente (13% voor de laagste schalen) en het rijk (8,5%). Steeds werd erop ingezet dat de lage schalen er het meeste op vooruitgingen. In 2023 riepen de samenwerkingen van overheidsbonden het rijk op om hun ambtenaren te waarderen en voor inflatie te compenseren.

Ook op andere gebieden leidde collectieve actie binnen overheden tot verbeterde arbeidsvoorwaarden en omstandigheden. Zo voerden mensen met zware beroepen zoals onder andere de politie en het stadsvervoer succesvol actie voor het **eerder kunnen stoppen bij zwaar werk** (zie het kopje pensioenen) en kaartten collega's op verschillende plekken succesvol grensoverschrijdend gedrag aan, onder andere op de ministeries (zie kopje gezond en veilig werken), maar recent ook bij gemeente Den Haag.

De FNV streed op verschillende fronten tegen marktwerking in de publieke sector. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de groeiende invloed van private equity in de kinderopvang (zie uitgebreidere toelichting bij arbeid en zorg) en het aankakken van marktwerking in de zorg, onder andere met het eerdere **'witboek marktwerking'** dat de vele schaduwzijden van marktwerking op een rij zet.

Met het SER-advies **'waardevol werk'** zijn aanbevelingen gedaan voor beter werk in de publieke sector, met het oog op het aanpakken van arbeidsmarktkrapte. Ook wordt met dit advies erkend dat de private sector en de publieke sector wederzijds afhankelijk zijn.

17 SECTORALISATIE

In het MJB wordt ingezet op sectoralisatie: dat houdt in dat sectoren meer herkenbaar worden en meer ruimte hebben om hun eigen profiel en koers aan te houden. De gedachte is dat dit de aansluiting van de bond op haar leden en de issues die onder hen spelen kan versterken, en daarmee dus ook de positie van de FNV op de werkvloer. Daarbij is het ook van belang dat de sectorraad een goede afspiegeling vormt.

Uitvoering & resultaten

Bij het aantreden van het huidige bestuur op 12 juni 2021 is deze opdracht na 10 jaar eindelijk opgepakt. Op 11 februari 2022 is de Startnotitie Sectoralisatie besproken in het Ledenparlement. Na deze bespreking is besloten een uitgebreide ronde te maken door de FNV en met allerlei gremia in gesprek te gaan over sectoralisatie. Er is gesproken met sectorraden en managers collectief van de sectoren metaal, industrie, handel, zelfstandigen, overheid, senioren, bouwen & wonen en uitkeringsgerechtigden en daarnaast ook met de VLR, de LP-commissie Visie en Strategie (driemaal) en de BAG. Ook is er tijdens het FNV-congres in april 2022 een bijeenkomst georganiseerd over het onderwerp sectoralisatie. Al deze gesprekken hadden als doel zoveel mogelijk input te verzamelen over sectoralisatie in het algemeen; hierbij bleek veel enthousiasme voor het thema. Daarnaast hadden de gesprekken ook als doel om concrete ideeën te verzamelen voor pilots sectoralisatie in het bijzonder. Hieruit zijn de volgende onderzoeksgebieden voor pilotprojecten gedestilleerd:

- Herkenbaarheid in uitingen (samengebracht onder thema identiteit)
- Herkenbaarheid in beleid
- Beïnvloeden politiek
- Financiële elementen
- Integrale Teams

Op basis van de bespreking van het projectplan in het LP in november 2022 is besloten dat niet alleen de sectoren, maar ook de LP-fracties alsook de werkorganisatie een plek kregen in de werkgroep die de verschillende thema-onderwerpen gezamenlijk uitdiept. In maart 2023 keurde het LP het projectplan goed. Tegelijkertijd besloot het LP dat alle sectoren moeten kunnen meedoen en dat er geen experimenten mogen worden gedaan waarin wordt afgeweken van de centrale looneis of van de verdeling van contributiegelden. De voortgang van het project ligt in de eerste fase in de hand van de projectleider van de Dagelijks Bestuurder. Vanaf de pilotfase ligt de aansturing, evaluatie en terugkoppeling aan de commissie Visie & Strategie en daarmee het LP, in beginsel bij de werkorganisatie en wel bij de dossierhouder in het MT.

In de fasering van het projectplan sectoralisatie is ervoor gekozen dat sectoren zelf de pilotprojecten schrijven en uitvoeren. De plannen vanuit de sectoren hebben een plaats gekregen in het werkplan van de sector en draaien daardoor mee in de reguliere planning&controlcyclus van de FNV. De twee voorziene evaluatiemomenten uit het projectplan sectoralisatie zijn daarom vervangen door de drie reguliere voortgangsrapportages (de M4- en de M8-rapportage en het jaarverslag).

De sector Senioren maakt een uitgewerkt pilotprojectplan op het thema identiteit begin van het derde kwartaal van 2023. Door gebrek aan ondersteuning vanuit de werkorganisatie zal dit pilotprojectplan uiteindelijk bij besluit van de sectorraad eind 2024 niet meer worden uitgevoerd.

Nadat de eerste fase van het pilotprojectplan op het thema identiteit van de sector Zorg & Welzijn is uitgevoerd, stopt het pilotproject. De resultaten van het onderzoek dat door masterstudenten van de VU Amsterdam is uitgevoerd, worden door de sector geïmplementeerd. Dat is beschreven in het huidige werkplan van de sector. Ruim 6000 mensen hebben de enquête van de studenten ingevuld. De studenten hebben op basis van de enquête een rapport met adviezen uitgebracht, waarmee de sectorraad samen met de brancheadviesraden, aan de slag is.

De sectoren Metaal en Industrie & Agrarisch hebben inmiddels verschillende stappen gezet in de uitvoering van hun pilotprojectplan dat gaat over thema beïnvloeding. Het onderwerp is industrie- en dienstenbeleid. Uiteraard worden de relevante uitkomsten van dit gezamenlijke pilotproject voor de FNV-brede aanpak geïntegreerd.

De sector Overheid heeft twee pilotprojectplannen ontwikkeld. Het eerste pilotproject behelstde vrijstelling van raadsleden om met de achterban een netwerk op te bouwen. Hiervoor was het idee 1 jaar financiering via het project sectoralisatie aan te vragen en 3 jaar financiering via een investeringsvoorstel. Voorwaarde was wel dat 5 raads- of bestuursleden hier fulltime mee aan de slag gingen en de werkgever hieraan zou meewerken. Uiteindelijk waren er te weinig kandidaten om het pilotproject uit te rollen. De sector is daarom (voorlopig) gestopt met dit pilotproject.

Het tweede project van de sector Overheid loopt. Dit is een pilot van de sectorraad/sectorbestuur en de Ledenparlementsleden van de sector Overheid. Dit project heeft geen financiële consequenties. Het project betekent dat de LP-leden van de sector met last en ruggespraak aan het LP deelnemen. De mening van de sector wordt gezamenlijk gevormd en deze wordt meegenomen en ingebracht in de LP-vergadering.

De sector ZZP heeft haar pilotprojectplan op het thema identiteit besproken in het MT op 2 april 2024. Het plan is door het MT goedgekeurd. En op 6 mei heeft het AB het plan en de bijbehorende investeringsaanvraag goedgekeurd. De sector ZZP is de enige sector die gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om een investeringsvoorstel te doen. De uitrol van dit pilotproject loopt en zal nog een paar jaar doorlopen. De sector heeft vanuit deze pilot met veel andere interne partijen een samenwerking opgestart.

De sector UG heeft haar pilotprojectplan op het thema identiteit gebaseerd. Zij zijn hard bezig met onder meer een werkgroep om hun plan verder uit te werken.

De overige sectoren voeren geen pilotprojectplannen uit.

18 VERSTERKING KADERWERK

De 20.000 kaderleden die de FNV rijk is vormen het hart van het vakbondswerk. Zij zijn de ogen en oren van de vakbond, doen vrijwilligerswerk voor de bond en zijn belangrijk bij het betrekken en activeren van collega's. Daarom is de versterking van het kaderwerk een speerpunt van het MJB. Er wordt onder andere nagestreefd om het vakbondswerk nog meer te laten aansluiten op de behoeften van kaderleden, de samenwerking met gremia te versterken en nog meer te richten op diversiteit en scholing.

Uitvoering & resultaten

Begin 2024 nam het Ledenparlement de nieuwe **Kadervisie** aan. Deze visie beoogt duidelijkheid te geven over (onder andere) de interne rolverdeling en de samenwerking met de werkorganisatie, de voorzieningen voor kaderleden, de verschillende functies die er voor kaderleden zijn en de werving. Ook de waardering van kaderleden is een belangrijk onderdeel van de visie. De Kadervisie is het product van veel uitwisseling: verbindingsteams van bestuurders, de Academie FNV en kaderleden uit verschillende sectoren organiseerden bijeenkomsten gericht op input voor de visie.

In 2023 namen 5.500 kaderleden deel aan allerlei soorten trainingen, bijvoorbeeld rondom internationaal vakbondswerk en omgangsvormen, maar ook op gebied van ondersteuning van individuele leden. In december 2023 en ook weer in december 2024 vonden **Kaderwaarderingdagen** plaats op het vakbondshuis in Utrecht.

Met de WMO-pilot is er ook een nieuwe kaderfunctie ontstaan, namelijk de WMO-ondersteuner. Dergelijke kaderleden begeleiden mensen bij het doen van een WMO-aanvraag binnen een specifieke regio. Dit draagt niet alleen bij aan de dienstverlening richting senioren, maar ook aan de potentiële werving en behoud van leden.

Vanuit het project Toekomstvast wordt stevast gewerkt aan het verbeteren van de ondersteuning van kaderleden. Zo is het kaderportaal ingericht en verbeterd, bijvoorbeeld door uitbreiding van de functionaliteiten. E-learnings kunnen nu worden ontsloten op het kaderportaal en de belastingsservice is binnen het portaal geïntegreerd.

Via de jaargang 'Femforce' wordt vanuit de Vrouwenstrategie gepoogd om vrouwelijke leden actief te krijgen. In het eerste jaar leidde dit tot 28 aanmeldingen voor de jaargang.

19 VERSTERKING LOKAAL EN REGIONAAL

De arbeidsmarkt is steeds meer een regionale aangelegenheid. Bovendien zijn veel kaderleden in lokale netwerken actief, vaak in de vakbondshuizen. Daarom is in het MJB besloten het lokale en regionale vakbondshuis te versterken. Daarbij is in het bijzonder aandacht voor jeugdwerkloosheid (jongeren lopen hier namelijk twee keer zoveel risico op, en jongeren met een migratieachtergrond nog vaker). Daarnaast is de inzet op de positie van de vakbond in de nieuwe te vormen arbeidsinfrastructuur een belangrijk doel. Inzet daarbij is om successen uit de RMT's door te zetten. Op het gebied van de WMO is besloten om met lokale pilots aan de slag te gaan.

Uitvoering & resultaten

De lobby voor een goede positie voor de vakbonden in de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur is vooralsnog een succes. Ondanks de grote belangenverschillen met werkgevers is de positie van de vakbonden binnen de ontwikkelen **regionale werkcentra** verbeterd. De bonden hebben zowel een bestuurlijke rol (in regionale beraden) als een uitvoerende rol (de FNV kan zelf dienstverlening bieden). Financiering komt grotendeels van het Rijk (in 2025 vanuit een overgangsregeling). Dat was een belangrijke randvoorwaarde, omdat veel van de dienstverlening intensief is en deze ook aan niet-leden zal worden geleverd.

De succesvolle pilot met de **VAKbeweging**, waarbij er in samenwerking met CNV werk-naar-werk begeleiding wordt geboden (aan leden én niet-leden), bewijst bovendien dat de vakbonden dé partij zijn die snappen waar werkzoekenden behoeften aan hebben. Het aantal deelnemers voor de RMT-dienstverlening ligt per 1 september 2024 op 16.030. De dienstverlening is zeer positief beoordeeld door cliënten (gemiddeld een 8,5) en leverde bovendien veel nieuwe leden op. Na afloop van een traject vond in 2023 80% van de deelnemers werk. Op regionaal niveau is de **WMO-pilot** opgestart. Deze is erop gericht om op gemeentelijk niveau (door kaderleden) ondersteuning te bieden aan mensen die een wmo-aanvraag doen bij hun gemeente: dit is vaak ingewikkeld. Ook wordt er aan collectieve belangenbehartiging gedaan richting gemeenteraden. De dienstverlening is in 2024 van start gegaan. Dit gebeurt nog niet in alle gemeenten, maar wel in gemeenten in alle regio's.

20 INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING EN DIENSTVERLENING

Individuele belangenbehartiging en dienstverlening is één van de speerpunten van de FNV. Voor veel mensen is het een reden om lid te zijn - of te worden. In het MJB is afgesproken om in te zetten op een aantal zaken. Zo wordt er ingezet op kennisleiderschap van de FNV, allereerst rondom het thema werk en inkomen. Leden moeten worden gebonden door dienstverlening beter op hun behoeften aan te sluiten. Ook is er beoogd om nieuwe technologieën te benutten voor IB&D.

Uitvoering & resultaten

Jaarlijks worden honderdduizenden leden via deze route ondersteund, zo ook in 2023. Zo werden er 240.000 telefonische adviezen gegeven, werden leden geholpen bij 23.000 geschillen met werkgevers of uitkeringsinstanties, werd 130 miljoen aan bijvoorbeeld achterstallig loon voor leden geïnd en werd er ondersteuning geboden bij 44.000 belastingaangiften. De meeste vragen in dat jaar werden gesteld over ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag. De dienstverlening rondom de VAKbeweging en het OR-Adviespunt vallen ook onder IB&D.

Voor de rechter werden verschillende juridische successen geboekt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de uitspraak van de Hoge Raad rondom **Deliveroo**, waarin is geconcludeerd dat koeriers van het platformbedrijf geen zelfstandigen, maar werknemers in loondienst zijn. Momenteel is het wachten op een uitspraak in hoger beroep (nadat de Amsterdamse rechtbank de FNV gelijk gaf) over een rechtszaak van de FNV tegen **Uber**, waarin de FNV vordert dat de taxichauffeurs onder de cao Taxi gaan vallen.

Binnen IB&D worden op allerlei manieren processen verbeterd. Zo wordt het mogelijk gemaakt voor leden om zelf hun dossiers in te zien en worden werkprocessen in het Contactcenter geoptimaliseerd. Ook wordt er veel gedaan aan innovatie en digitalisering. Zo wordt er ingezet op de invoering van speech-to-tekst-technologie en het op het introduceren van een chatbot. Er wordt aan een visiestuk gewerkt over hoe de werkorganisatie met AI omgaat.

LESSEN & AANBEVELINGEN

Op basis van de ervaringen met de rapportages in de afgelopen jaren, kunnen er een aantal te leren lessen en aanbevelingen getrokken worden met het oog op het volgende MJB.

LESS IS MORE: DURF TE PRIORITEREN

We constateren dat er in het afgelopen MJB veel waardevolle doelen stonden, maar dat er tegelijkertijd zoveel verschillende doelen en prioriteiten waren, dat dit het bemoeilijkte om binnen de organisatie focus in te brengen. Dit was een bewuste keuze bij het opstellen van het MJB, maar dit heeft ertoe geleid dat de FNV heel veel dingen 'een beetje' doet, tot een hoge werkdruk binnen de werkorganisatie en dit leidt er ook toe dat het moeilijker wordt om te coördineren en verschillende doelen elkaar te laten versterken. De aanbeveling richting het volgende MJB is dan ook om scherper te prioriteren en te focussen.

De urgentie om te focussen is vergroot door de reorganisatie. Een suggestie om hieraan tegemoet te komen is scherper prioriteren richting het volgende MJB, met ledendoelen (bijvoorbeeld het doorzetten van inzet op jongeren en vrouwelijke leden) als duidelijke kapstok. Dat bevordert de stuurbaarheid, effectiviteit en integraliteit binnen de organisatie.

VERSCHIL TUSSEN PRIORITEITEN EN INHOUDELIJKE DOELEN

In het verlengde van de vorige aanbeveling, is het ook van belang om concreet te maken wat met het begrip 'prioriteit' bedoeld kan worden, en hoe dit zich verhoudt tot de bredere inhoudelijke FNV-agenda. Dit zou er als volgt uit kunnen zien:

- **Prioriteiten.** Dit zijn enkele hoofddoelen die voor één of meer jaar centraal staan. Deze hoofddoelen zijn van integraal belang voor de gehele vakbond. Dan wel vanuit onze versterkingsagenda (denk aan: ledenwerving, D&I en kaderwerk), dan wel voor inhoudelijke strijdpunten die een rode lijn door het vakbondswerk vormen (denk aan: NL Verdient Beter, stop de scheefgroei, zwaar werk, de toekomst is publiek, FNV voor vrouwen, klimaatagenda). Dit zijn de zaken waar de FNV zich naar buiten toe op profileert. Deze prioriteiten vormen de rode lijn door het MJB. Het integrale karakter van de prioriteiten maakt het mogelijk om hier met afdeling-overstijgende projectteams gericht aan te werken.
- **Sectordoelen.** Dit zijn specifiekere doelen op sectorniveau. In werkplannen kaderen sectoren hun specifieke doelen binnen de MJB-prioriteiten. Met onderbouwing is er uiteraard ook ruimte voor uitzonderingen: zo ontstaat er een balans tussen een gecoördineerde FNV-inzet en de inzet op sectoralisatie.
- **Regulier werk.** Regulier werk vormt het fundament van het vakbondswerk. Het is het werk dat dermate sterke de basis van de FNV vormt, dat haar doorzetting niet afhankelijk is van werk in het MJB. Dit kan bijvoorbeeld gaan over vast werk rondom cao-trajecten, juridische ondersteuning, vaste commissies in de SER of Stichting van de Arbeid, ledenwerving of kaderondersteuning. Alhoewel dergelijk werk altijd wordt gedaan, kunnen de accenten hierbinnen of de intensiteit ervan wel worden beïnvloed door de gestelde prioriteiten.

Dit onderscheid tussen prioriteiten, sectordoelen en regulier werk draagt bij aan een duidelijker beeld van de FNV vanuit de buitenwereld en gaat gefragmenteerd vakbondswerk tegen, zonder dat het ten koste gaat van de interne diversiteit en sectoralisatie.

MAAK DOELEN DUIDELIJK EN CONCREET

Niet alle doelen in het huidige MJB zijn even concreet en meetbaar. Dat maakt het moeilijker om voortgang te meten, maar ook om successen te vieren. Het kan bovendien leiden tot misverstanden onder sectoren en afdelingen over wat er precies beoogd wordt, en daarmee tot een lagere rapportagekwaliteit, wat het moeilijker maakt om van bovenaf te sturen.

HOUD REKENING MET VERANDERENDE BUITENWERELD

Corona, inflatie en de winst van de PVV bij de Tweede Kamerverkiezingen: de activiteiten van de FNV vinden altijd plaats in de context van een woelige buitenwereld waar leden én niet-leden mee worden geconfronteerd. Kansen en uitdagingen hangen dus ook samen met de mate waarop er op die externe ontwikkelingen kan worden ingespeeld. Zo was misschien wel het grootste succes van de FNV in de afgelopen jaren - historische ledengroei en loonstijgingen als gevolg van de inzet op inflatiecorrectie - een direct gevolg van de energiecrisis en de oorlog in Oekraïne. Dit helpt bovendien om aan te sluiten op de leefwereld van niet-leden, wiens situatie en zorgen door die buitenwereld gevormd worden.

Het is niet te voorspellen wat er in de komende vier jaar gaat gebeuren, maar een MJB dat rekening houdt met ontwikkelingen in de buitenwereld, legt een basis voor een FNV die effectiever en meer gericht nieuwe mensen kan binden. Het is daarom aan te raden om in het MJB expliciet de koppeling te maken met de huidige Nederlandse en wereldwijde politieke situatie en tegelijkertijd flexibiliteit in te bouwen om in te kunnen spelen op plotselinge ontwikkelingen.

BOUW DOOR OP SUCCESSEN EN ZET IN OP CONTINUÏTEIT

Als vereniging met grote doelen en ambities, die vaak alleen vanuit de lange adem behaald kunnen worden, is continuïteit van groot belang. Bouw daarom voort op succesvolle aanpakken en geef veelbelovende initiatieven die nog in hun kinderschoenen staan de ruimte om verder te groeien.

Het stoppen en later weer opnieuw opzetten van activiteiten kost bovendien een stuk meer geld en menskracht in vergelijking met wanneer deze worden doorgezet. Het stoppen van activiteiten gaat bovendien gepaard met kennisverlies, zowel vanwege uitstroom van deskundigheid als vanwege een gat in het institutionele geheugen als dossiers een aantal jaar minder worden gevolgd, het verlies van relevant netwerk en kennisleiderschap. Voorkom dus dat een te grote schommeling in prioritering investeringen uit het verleden tenietdoen en tot achterstanden leiden, die in de toekomst weer ingehaald moeten worden.

FACILITEER EEN HOOG RAPPORTAGENIVEAU

Het goed kunnen sturen en vakbondsoverkoepelend kunnen rapporteren valt en staat in de eerste plaats bij helder gestelde doelen en duidelijkheid over de te behalen resultaten. Om overkoepelend de voortgang te moeten duiden, moeten activiteiten van verschillende gremia immers met elkaar kunnen worden vergeleken, en moeten er op basis van afzonderlijke rapportages accumulatieve KPI's kunnen worden vastgesteld. In de praktijk blijkt dit niet altijd even makkelijk. Momenteel wordt er al inzet gepleegd op verbeterde rapportagekwaliteit, maar dit blijft een belangrijke uitdaging. Hier geldt in elk geval dat hoe scherper de prioriteiten worden gesteld, hoe duidelijker ook gerapporteerd kan worden over de opvolging ervan.

BLIJF WERKEN AAN VERBETERING RAPPORTAGESYSTEMATIEK

Momenteel werkt de FNV met drie jaarlijkse rapportagemomenten: de M4, de M8 en het jaarverslag. Deze systematiek is ingevoerd met het idee dat er op die manier beter gestuurd kan worden op voortgang en activiteiten. Tegelijkertijd leidt dit in de praktijk ook tot uitdagingen die richting het nieuwe MJB het bespreken waard zijn.

