

## ➤ Concept verslag Ledencongres 27 mei 2019

5 Kenmerk  
1906008/EdJ/CdK

### Aanwezig

**Leden:**

10

**Hoofdbestuur:**

**Notulen:**

15

**Afwezig met bericht (leden):**

**Afwezig zonder bericht:**

### Ledencongres

20

#### **1. Ontvangst met koffie en thee**

Ontvangst met koffie en thee en een kleine versnapering.

#### **2. Opening door Dick Koerselman, voorzitter FNV Horecabond**

25

Voorzitter Dick Koerselman heet iedereen van harte welkom op dit Ledencongres. Kort na dit openingswoord komen, onder luid applaus, de actievoerders van de sector catering binnen en nemen op verzoek plaats in de zaal. Koerselman staat straks nog even stil bij deze actie binnen de contractcatering.

30

Het wordt een veelzijdig congres, ook qua locatie, dit keer in het Centraal Vakbondshuis te Utrecht, op verzoek van de werkgroep Ledencongres. Dick Koerselman vertelt in het kort wat er aan de orde komt vandaag. Er wordt stilgestaan bij de stand van zaken in de sectoren en in de middag komen de wijziging van de statuten aan de orde. Deze zijn voorgelegd aan de notaris, vastgesteld is dat er wettelijk gezien het een en ander gewijzigd moest worden.

35

Als laatste willen we werken aan veranderingen van de verenigingsdemocratie. Bij de cao commissies werd, achteraf te snel, meer zelfwerkzaamheid in de week gelegd.

40

Wel gaan we een traject in om dit soort zaken te bespreken en betrekken we de leden er vooraf bij. Vanmiddag vinden er workshops plaats, zowel vakgericht, als over de vakvereniging. Daarnaast staat de voortgang van het Manifest centraal: doelstellingen worden niet gehaald, hierin zullen forse veranderingen in moeten worden aangebracht. Positief is de kaderscholing, dit is een groot succes en daar gaan we zeker mee door. Eén van de wijzigingen is het verleggen van de koers als het om activiteiten gaat. Dit heeft echter pijnlijke gevolgen voor zowel de leden als ook voor de werkorganisatie. Hier komen we later op terug. Er volgt een korte terugblik vanuit het Hoofdbestuur.

45

Het Hoofdbestuur heeft destijds keuzes gemaakt met de informatie die ze toen hadden.

50

Bert Veldman, vice voorzitter, licht dit kort toe: "In het Hoofdbestuur zijn in het verleden besluiten genomen die niet gelukkig zijn uitgevallen waaronder onder andere het Manifest. De achterdeur staat nog teveel open, leden stromen teveel uit. Het is een feit dat in het Hoofdbestuur beslissingen zijn genomen met de op dat moment beschikbare gegevens, denk daarbij aan de afbouw van sociale fondsen, subsidieverlies, beleggingsverlies etc. Het oude HB bestond uit voorzitter, penningmeester/secretaris en daarnaast een directeur van de werkorganisatie, die samen hieraan leiding gaven. Wij, als onbezoldigd Hoofdbestuur, hadden geen zicht op vele zaken. Veel vergaderstukken waren wel tot in

detail voorbereid, maar we hadden vooraf geen inzage. De huidige voorzitter en secretaris/penningmeester hebben een andere weg ingeslagen. Een weg met een transparante structuur (ook wat de werkorganisatie betreft) richting het Hoofdbestuur. Vergaderstukken zijn nu discussiestukken. We gaan eensgezind en vastberaden toewerken naar een goede, flexibele en gezonde bond met een sluitende begroting in 2022.”

Dick Koerselman herpakt het woord en dankt Bert Veldman voor deze verklaring waarin de werkwijze in het verleden en heden goed wordt weergegeven. We komen terug op de voortgang in de agenda. Dick Koerselman wenst een ieder een mooi congres.

### **3. Vaststellen verslag Ledencongres 26 november 2018**

Er waren geen inhoudelijke opmerkingen. Tekstueel: Gerard Kogelman stond er niet op vermeld, hij had zich wel afgemeld. Het verslag wordt verder goedgekeurd met dank aan de verslaglegger.

### **4. Mededelingen van het Hoofdbestuur**

Dick Koerselman heeft algemene mededelingen aan de hand van de presentatie.

- Aanstaande woensdag 29 mei landelijke pensioendag. Meld je aan via de website! Deze acties zijn er niet voor niks. In december is een ultimatum verzonden. We willen tot een pensioenakkoord komen, 3 belangrijke zaken moeten ingewilligd worden:
  1. Bevries AOW leeftijd tot 66 jaar en 3 maanden. Het gaat te snel voor veel mensen, de eindstreep wordt niet fatsoenlijk gehaald
  2. Zorg voor voldoende indexatie van de pensioenen
  3. Zorg dat iedereen gebruik kan maken van het pensioen
- Er is een staking Openbaar Vervoer op 28 mei 2019, op een enkele trein na.
- Op woensdag staken een aantal sectoren van FNV en doen we het nog een keer over. Wij als FNV sluiten ons aan bij de manifestaties, we willen vernieuwend zijn. Er wordt nog wel koffie gedronken tussen werkgevers en werknemers, maar officieel horen wij niks. Voor 1 juli moet er echt een akkoord zijn, anders komen tekorten van pensioenfondsen in zicht.

Arbeidsvoorwaarden: 2 opmerkingen. We zitten in zwaar weer als bond.

- a. Kijken naar gelijkheid voor alle werkenden. Ook voor ZZP'ers, aansluiten is belangrijk. Ze zijn dan ook verzekerd. We zijn in gesprek met Temper, pensioenfonds en met het ministerie van sociale werkgelegenheid om te kijken of het technisch kan. Een afspraak staat nu op half juli. We houden jullie op de hoogte.
- b. We hebben het plan opgevat om bij één cao voordeel voor leden te bewerkstelligen. Ben je lid van FNV Horecabond, dan heb je extra voordeel, hier gaan de leden over van het bedrijf. Dit is wel een interessant nieuwtje, maar de werkgever moet het ook willen. Het is belangrijk dat er een sterkte vakbond is, dat is de opzet.

### **Stand van zaken sectoren.**

*Horeca:* Besproken wordt de sociale agenda: FNV Horecabond heeft goed meegesproken als een volwaardig stakeholder. Naast CNV is van werknemerszijde ook AVV (Alternatief Voor Vakbond) aangeschoven. We moeten daarmee dealen en samenwerken. Naast het idee om samen de cao-onderhandelingen in te gaan moet er ook een flankerend beleid bedacht worden als de onderhandelingen niet lukken.

Algemeen: Bij de FNV loopt momenteel een campagne om het wettelijk minimumloon te verhogen naar 14 euro per uur. Wij, als FNV Horecabond, sluiten ons daarbij graag aan.

Tot slot wordt gemeld dat we voor het Verantwoordingsorgaan Pensioenfonds Horeca en Catering naarstig zoeken naar 4 nieuwe leden. Meer informatie kan je ophalen bij de

voorzitter, als ook bij Sjoerd Barbier, Martien de Haan en Henk Eland. Op de website staat informatie over hoe je je kunt aanmelden.

5 *Recreatie:* We hebben een cao. Deze cao loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. In 2019 wordt 3% loonsverhoging en in 2020 2,75% loonsverhoging doorgevoerd. 69% van de leden heeft hier ja tegen gezegd, inclusief niet leden.

10 *Contractcatering:* cao is per 1 april afgelopen. Tot die tijd is er onderhandeld. De eerste onderhandelingsrondes draaide rond de werkgevers die toekomstplannen willen maken. Wij willen weten hoe het er volgend jaar voor staat en wij willen voorstellen van werkgevers zien en niet wachten op de toekomst. Ons voorstel: 5% loonsverhoging in 2019 met een bodem van € 100 euro per maand, verbetering van reiskostenvergoeding en afspraken over de generatiepact (80-90-100% regeling). De werkgevers stellen voor: 1,25% loonsverhoging over 2019 met een inflatie van 2.8%. Geen reiskostenafspraken. De cao commissie ging hier niet mee akkoord. Aan werkgevers is de ultimatum gesteld: als ze voor 15 er gastvriendelijke en ludieke acties geweest. Werkgevers werden hier nerveus van en er werd contact gezocht. De werkgevers zijn nadien tot een verhoging van de loonsom gekomen. Mandaat is gesteld, dat ligt nog te ver uit elkaar. Een vervolgoverleg vindt plaats op 13 juni. Een korte impressie van de acties wordt getoond. Applaus.

20 De voorzitter meldt dat de actievoerders hier ook in de zaal aanwezig zijn. Paul Haimes, was als toehoorder bij de cao-onderhandelingen aanwezig en vertelt hierover. Betrokken cateringmensen gaan achter onze Paul staan.

#### **5. Paul Haimes, lid van FNV Catering en toehoorder bij cao-overleg.**

25 Paul Haimes stelt zich voor en is 17 jaar werkzaam in de catering en actief lid bij de cao-commissie. Paul Haimes was blij en vond het belangrijk om bij de onderhandelingen te zijn. Het is ongelooflijk hoe werkgevers met bonden omgaan, het ging hen alleen maar om toekomstvisie. Wij wilden na de tweede dag onderhandelen, daar kwam echter niet veel uit. Een woordvoerder van de werkgevers kwam toelichting geven bij de cao-commissie. Ze kwam niet verder dan de 1<sup>e</sup> sheet van de 12. Onze boodschap was heel duidelijk, we wilden het niet over de toekomst hebben maar over het heden! Het bod van de werkgevers was niet acceptabel. Mijn ervaring om hierbij te zijn is positief.

30 Er moet altijd een kaderlid aanwezig zijn, er wordt zo vaak geschorst. Als bonden bij elkaar zitten wordt er goed naar de toehoorder geluisterd. Paul hoopt in volgend overleg dat er iets bereikt wordt.

35 Ankie Heiliger, van cao commissie catering, vraagt Harry de Wit naar voren te komen. Paul Haimes ook. Een dankwoord wordt gegeven voor de goeie acties, waardering en respect wordt uitgesproken voor alles wat ze gedaan hebben, vergezeld van bloemen en een fles wijn. Harry de Wit sluit af, na 2 weken acties voeren kan hij geen bloem meer zien. Een speciaal woord van dank aan Kinga Visser, regiomedewerkster, zij heeft geweldig werk gedaan en alles technisch mogelijk gemaakt. Alles heeft ze verzorgd. Er volgt een groot applaus voor deze actieleidster. Ook dank aan jullie, leden, die alles hebben gedaan, veel dank, zonder jullie was het niet gelukt. Donderdag 13 juni gaan we verder praten.

40 De voorzitter meldt dat hij een aantal acties heeft hij meegemaakt. Mensen durven hun nek uit te steken, het was publieksvriendelijk. Over het algemeen zijn mensen best positief. Als het moet, dan kan het! Dit geldt ook voor andere sectoren. Er is niet veel nodig om mensen schrik aan te jagen. Er moet worden opgeschaald. We willen niet vervelend zijn, we willen gewoon een goede cao! Vragen? Nee, actie!!!

45 De update van pensioenen is al in een eerder agendapunt gesproken.

## **6. Stand van zaken FNV Horecabond**

Esther de Jong neemt het woord. Er volgen in haar uiteenzetting 2 trajecten.

5 1<sup>e</sup> is visietraject, het andere is het financiële traject. Op elk Ledencongres zijn de resultaten van het Manifest geëvalueerd en is aangegeven mocht het niet goed lopen, dat grote veranderingen noodzakelijk zouden zijn. Dit moment is nu aangebroken. Het Manifest en diens doelstellingen blijven overeind, echter de wijze waarop moet drastisch veranderen. Financieel gaan we echter ook hard achteruit en het ledenverlies kan het tij niet keren. Groot vraagstuk:

10 We willen in 2022 komen tot een sluitende begroting en toekomstgerichte bond.

- 1) In het kort: waar staan we nu: het Manifest.
- 2) Jaarrekening: financieel resultaat.
- 3) Financiën: hoe kan het nu dat we nu op dit punt zijn beland.
- 4) Hoe ziet onze toekomst eruit en wat voor organisatie past daarbij?

15 1) Manifest: 2015-2019: er volgt een sheet met de resultaten met betrekking tot de netto ledengroei. Vanaf 2016 is het Manifest uitgerold. Over de afgelopen vier jaar kampen we met een ledenverlies van 10 procent, dit is echt fors! Dit heeft te maken met de achterdeur die wagenwijd openstaat. Mensen worden wel lid, maar blijven niet lid. Grootste reden waarom: het lidmaatschap wordt niet meer relevant gevonden. Daar moeten we echt met  
20 z'n allen aan werken, aan het behoud!

2<sup>e</sup> grote doelstelling Manifest: het activeren van leden. De kaderopbouw is gestart. Meer dan 100 mensen hebben kadertraining gevolgd. Dit leverde een stijging van actieve leden op van meer dan 8%. Dit gaat goed, is een succes.

25 3<sup>e</sup> doelstelling van het Manifest is zichtbaarheid, vakmanschap en het samen doen! Dit gaat ook goed, samen met werkgevers, werkgroepen en vakgroepen. Bedacht is de Leermeestertoer, nieuwe bedrijfsledengroepen zijn in het leven geroepen, we zijn aanwezig op beurzen, vele leads zijn opgehaald. OR@work is opgericht: er bestaat behoefte aan OR-scholing in hotelketens en recreatie. Young Academy, zeer succesvol, leden van  
30 voorheen zijn in de zaal, maar ook nu weer een actieve groep. Daarnaast zijn we een pilot met Temper begonnen.

Nog op de rol: beurzen, Leermeesterdag, Dag van de Horecamedewerker succesvol in 2018. In 2019 wordt 1 grote dag georganiseerd: GastvrijheidsTop van 3 sectoren. Succesvol zijn ook de bedrijfscao-trajecten.

35 Conclusies Manifest: 10% daling leden, door het Manifest stijging actieve leden van 8%. Vakmanschap en zichtbaarheid gaat goed, maar moet nog beter.

Doelstelling 4 van het Manifest: We willen dichterbij de leden komen, dit komt nog niet goed van de grond. De ambitie was mooi, maar in praktijk moet dit echt anders. Het lukt nog onvoldoende om het vakbondswerk in de regio uit te rollen.

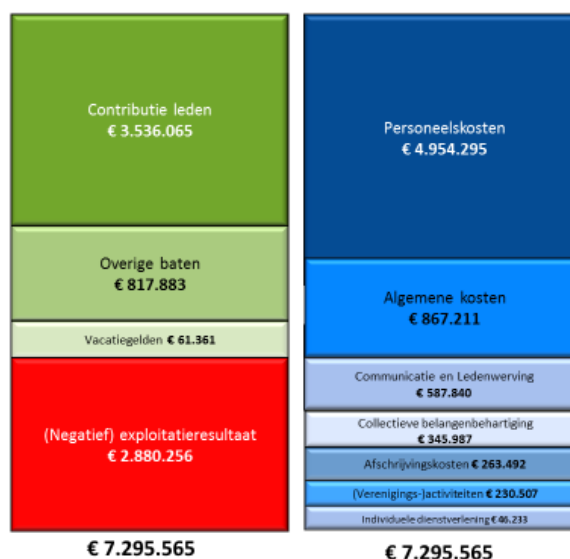
40

## 2) Jaarrekening:

Vertaling in bedragen: zie onderstaand overzicht: blauwe kolom zijn uitgaven, groen zijn inkomsten, rood is resultaat. Esther geeft toelichting op de uitgaven waarop soms ook al bezuinigingen zijn doorgevoerd:

5

### Jaarverslag 2018 FNV Horecabond - resultaat



Ledencongres 27 mei 2019

### Uitgaven (blauw):

- Personeelskosten is 5 miljoen. Bestaande uit vaste en tijdelijke contracten, tijdelijk inhuur personeel en advieskosten. Deze posten zijn hoog. Reden: hoog ziekteverzuim, Juridische processen, afkoopsommen en ondersteuning OR
- Alle algemene kosten: In Huisvesting, portokosten en ICT-kosten zijn forse bezuinigingen doorgevoerd, bijna 9 ton. In communicatie (bijna 4 ton) en bij de afdeling ledenwerving (bijna 2 ton) zoals social media, websites, beurzen etc. hebben we ook al fors bezuinigd.
- Afdeling Collectieve Belangen Behartiging. We investeren in nieuwe diensten en producten. Hierin zijn ook keuzes gemaakt in verband met de bezuinigingen. Hierin zit ook de afdracht aan FNV. Hier moeten we veel meer gebruik van maken. Cao commissies vinden nu plaats in vakbondshuizen. Dit levert 2 ton bezuinigingen op.
- Afschrijvingskosten.
- Verenigingsactiviteitenkosten en individuele dienstverlening (uitbesteden van zaken). Bij bepaalde deskundigheid en ziekte van juristen: 7.2 miljoen uitgaven.

### Inkomsten (groen):

- Contributie 3,4 miljoen inkomsten van leden: is te weinig.
- Overige baten: subsidie-inkomsten, neemt de laatste jaren af.
- We krijgen vacatiegelden (uitleg), is € 60.000,-. (zitting nemen in paritaire commissies)

10

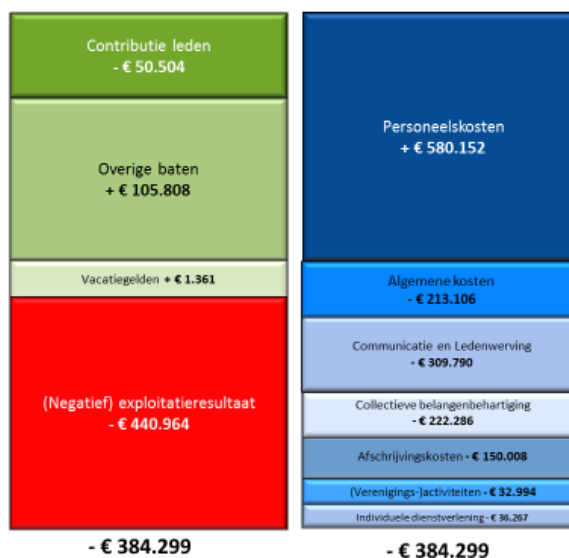
15

20

25

Resultaat (rood):

## Jaarverslag 2018 FNV Horecabond Verschil resultaat vs. begroting



Ledencongres 27 mei 2019

Resultaat is een exploitatieverlies van bijna 3 miljoen. Inclusief een negatief beleggingsrendement van bijna 9 ton maakt een negatief resultaat van 3,8 miljoen.

5 Het eigen vermogen is er nog wel, maar we teren er enorm op in. We zijn extra geraakt door onder andere het Sociaal fonds Recreatie: deze is een half jaar geleden stopgezet. We kregen te maken met een negatief beleggingsrendement van 9 ton. Daarnaast hadden we te kampen met een hoog ziekteverzuim, we moesten veel en te hoge kosten maken voor (tijdelijke inhuur van) personeel. Het uiteindelijk resultaat wijkt af ten opzichte van de  
10 begroting. Dit laatste ontstond ook omdat alle medewerkers van het VIC overgezet zijn naar de organisatie. Waarom is dit gebeurd? Enerzijds omdat subsidie-inkomsten te laag zijn voor al het werk wat we deden en anderzijds omdat deze mensen ook niet ingezet konden worden op de actieve ledenwerving als je vanuit de Stichting werd betaald. Daarom is deze groep overgenomen op onze begroting. Dit is veel duidelijker, geeft één begroting en één  
15 resultaat met meer openheid en transparantie.

De jaarrekening is gecontroleerd door de accountant. Onze accountant heeft ook meegedacht, ook in het kader van transparantie, ook door de integratie van het visietraject en reorganisatie. We hebben gekozen om onze boekhouding open en transparant met PWC te delen. Ook de leden nu worden hierin meegenomen. De conclusies van de  
20 accountant wordt met het Ledencongres gedeeld. Het belangrijkste: de jaarrekening 2018 geeft een vertrouwd beeld.

Er is door PWC geen bewijs van fraude geconstateerd (denk aan projectorganisatie en registratie van uren). Diverse signalen waren voorheen anders: de registratie van de projectgelden was niet altijd fair. Controles zijn aangescherpt. We kregen complimenten dat we schoon schip maakten en de volle verantwoordelijkheid nemen. Er zijn lijken uit de kast gekomen, alles wordt opgelost zodat we een schone en toekomstbestendige organisatie worden. Op advies van de accountant zijn de aanpassingen over 2018 allemaal doorgevoerd.  
25

Het Hoofdbestuur staat nu direct in contact met vereniging. Er is een goedgekeurde verklaring, vele adviezen voor de toekomst zijn meegegeven.  
30

## De organisatie

Alle adviezen die we destijds van de accountant hebben gekregen, zijn doorgevoerd. Wel zijn er een aantal aandachtsgebieden: we moeten een reorganisatie doorvoeren zodat we weer een toekomstbestendige en financieel gezonde bond kunnen worden. In de afgelopen jaren werden de opbrengsten van beleggingen gebruikt om verliezen te compenseren terwijl in het Ledencongres ooit is afgesproken met elkaar dat er gewerkt werd met een sluitende begroting. Dit wordt extra goed zichtbaar zodra je een negatief rendement van beleggingen hebt. Wij gaan nu een ander beleid voeren. We willen voortaan opbrengsten van beleggingen gebruiken om te investeren in producten en diensten.

Samenvattend: we hebben in totaal een negatief verenigingsresultaat van 3,8 miljoen en gaan vooral inzoomen op het rode blok en hoe we dit de komende jaren kunnen verbeteren. Jaarverslagen en jaarrekeningen zijn voorafgaand aan het Ledencongres aan de deelnemers verstrekt.

Vragen?

: vraagt naar toelichting over de financiële lijken.

Esther de Jong zoomt in op het traject van mogelijke fraude. Een extra controleslag is gemaakt of uren, die werden opgegeven, ook daadwerkelijk klopten. Het 2<sup>e</sup> deel betreft de statuten. Wijzigingen zouden worden voorgelegd aan notaris naar aanleiding van het vorig Ledencongres. Er moesten echter nog veel meer aanpassingen worden doorgevoerd. We zijn hier erg van geschrokken en hebben het direct opgepakt. Het 3<sup>e</sup> gedeelte betrof dat er mensen zijn aangenomen ten tijde van projecten. Deze mensen zijn niet meer weggegaan. Qua resultaat gingen we meer naar beneden, maar er kwamen steeds meer mensen bij. Deze hadden niet structureel in de formatie moet komen.

: is de notaris gewisseld? Deze vraag wordt bevestigend geantwoord.

: vraagt naar het lidmaatschap en ledenwerving. Ze adviseert het bestuur dat het beter is om het vertrouwen te winnen van mensen zodat ze weten waar de bond voor staat. De bereikbaarheid is heel erg slecht van FNV, het 088 nummer is slecht bereikbaar. Problemen die worden aangekaart, worden niet goed opgepakt en afgehandeld.

Esther de Jong reageert door aan te geven dat dit juist goed moet lopen.

: FNV moet meer uit actieve leden halen dan er mensen bij te halen. Esther de Jong is het hiermee eens.

: er moet wat gebeuren. Er worden nog veel ballen in de lucht gehouden. Terugkijkend naar het ziekteverzuim: als het een kleine organisatie wordt kunnen ze dan wel de ballen hoog houden? Esther de Jong vertelt dat ze zo op de toekomst ingaat.

: zijn er leeftijdscategorieën in beeld ten aanzien van het ledenverlies?

Karin van der Horst (medewerker werkorganisatie): de instroom van jongeren is goed, de uitstroom van deze groep is echter ook fors. De ouderen blijven wat langer. Pensioenleeftijd is reden voor hen om te vertrekken.

Esther: collectief Menzis hield op te bestaan, dat heeft ons ook veel leden gekost.

: is lid van Menzis. Heeft FNV dit niet te makkelijk laten lopen? De communicatie naar de leden toe is heel gebrekkig.

Esther de Jong: dit was keuze van FNV. Communicatie naar leden toe was vanuit de grote FNV. We moeten dat volgen, maar snapt het wel wat hij zegt.

### Goedkeuring jaarrekening volgens de statuten:

De wijze waarop jaarrekening is goedgekeurd had destijds, in 2012, niet door het Hoofdbestuur moeten gebeuren. Dit is door de notaris gemeld, dit mag wettelijk niet. Dit moet door de leden gebeuren. De vraag aan het Ledencongres is nu: keuren jullie de jaarrekening 2018 goed? Dit wordt in stemming gebracht. Twee leden komen naar voren om de stemmen te tellen. Groen is akkoord, rood is niet akkoord, wit is onthouding.

: vraag over ledenwerving. Vraagt naar de activiteiten die opgezet zijn voor €220.000,- .Esther de Jong komt hier na de pauze op terug.

Stemming: **groene** kaarten: heel erg veel; **tegen** : 4 rode kaarten; blanco: 4 onthouding.

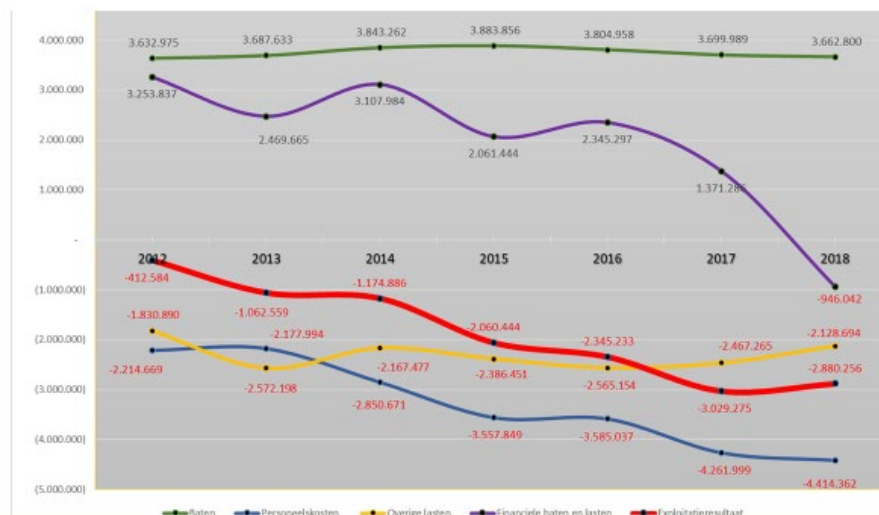
Esther de Jong nodigt bij deze de leden uit die tegen gestemd hebben om deel te nemen aan de begrotingswerkgroep. Voor meer informatie kan je contact met haar opnemen.

Dick Koerselman stelt vast dat de Jaarrekening 2018 hiermee is goedgekeurd. Applaus!

### Financiën: uitgaven afgelopen 7 jaar:

Esther de Jong neemt begrotingstechnisch de leden mee in de afgelopen 7 jaar.

## 2018 in vergelijking tot eerdere jaren



Ledencongres 27 mei 2019

Alle lijnen worden toegelicht: De bovenste lijn (groen) betreft de inkomsten uit contributie: is ongeveer gelijk gebleven.

De tweede lijn (paars) is een grimmige onvoorspelbare lijn. Kan uitvallen naar negatief 9 ton. Bij negatieve resultaten slinkt het eigen vermogen. De opbrengsten mogen niet meer gebruikt worden voor compenseren van verliezen.

De gele lijn dat zijn overige lasten zoals Huisvesting en ICT. Is vrij constant, is om en nabij de twee miljoen. Dit is redelijk stabiel door jaren heen, wordt nu wel op bezuinigd.

Het grootste probleem is de rode lijn: 2012 : 2.2 miljoen personeelskosten. Deze kosten zijn verdubbeld, nu rond de 4 miljoen, dit is het grootste probleem.

: waren inkomsten uit projecten niet kostendekkend? Dan had het al eerder boven water gekomen.



Esther de Jong antwoordt dat we, tot vertrek van directeur, als Hoofdbestuur niet volledige inzage hadden in bedragen.

: heeft tegen de Jaarrekening gestemd. Ze kan niet accepteren dat het Hoofdbestuur al die jaren niets heeft gedaan. Het vertrouwen is hierdoor geschaad.

5 Esther de Jong gaat terug naar de start van het Ledencongres en de toelichting van Bert Veldman. Esther de Jong meldt daarnaast dat dit dagelijks onderwerp van gesprek is. Ze hoopt dat de leden ons wel vertrouwen, vanaf 2 jaar geleden is er volledige transparantie en openheid.

10 schrikt van de bedragen die getoond worden van de afgelopen jaren. Esther de Jong geeft hem gelijk.

: vraagt naar de wijze van beleggingen. Voor de helderheid: we gaan van 3,2 miljoen naar -9 ton. Van 2016 tot 2018 is een behoorlijk dal zichtbaar. Waarom is er niet ingegrepen?

15 Esther de Jong: opbrengsten zijn onvoorspelbaar. In 2017 nog 3,6% positief het jaar daarvoor 4,4% positief, maar in 2018 dus een groot verlies. Echter vandaag de dag weer vol in de plus (2,5 miljoen opbrengst), dit geeft gelijk aan hoe onvoorspelbaar het is. Er is afgelopen jaar onderzoek gedaan naar het GBF (gemeenschappelijk beleggingsfonds van de FNV, waar wij bij aangesloten bonden samen met meerdere bonden beleggen). We zijn tot de conclusie gekomen dat het GBF voor ons nog steeds een manier is om op een solide basis te beleggen en hiermee gebruik te maken van schaalvoordelen.

20

Esther de Jong vertelt de leden over de noodzaak tot ingrijpen aan de hand van onderstaande sheet. We geven € 10.000,- per dag teveel uit, we moeten echt veranderen!



## Noodzaak tot ingrijpen

### 1. Afnemende vakbondskracht

1. Cao zonder ons
2. Opzegreden 'niet relevant' stijgt
3. Afnemende ledenaantallen

### 2. Maatschappelijke ontwikkelingen

1. Flex
2. Automatisering
3. Brancheervaging
4. Opkomst Platformen

### 3. Financieel

1. Sluitende exploitatiebegroting: tekort ca 3 miljoen per jaar
2. Te groot jasje aan
3. Teveel structurele personeelskosten
4. Rendement gebruikt voor dekking verlies

Ledencongres 27 mei 2019

#### 4) Toekomst FNV Horecabond. Het visietraject.

25 Esther vertelt in het kort de achtergrond van het visietraject. Vanaf 2017 kwam de opdracht van het Hoofdbestuur voor een onderzoek naar de visie van FNV Horecabond. De uitslag was absoluut niet voldoende.

Te weinig mensen waren betrokken bij het representatieve onderzoek. Daarom is een visiewerkgroep is in het leven geroepen.

Op 28 mei 2018 zijn mensen van het Ledencongres erbij betrokken. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een ambitie en doelstellingen voor werkorganisatie.

5 Rob Sander (afgevaardigde van het visietraject): stelt zich voor, hij is sinds 1981 werkzaam in de horeca. Hij is sinds 2002 lid van FNV Horecabond, sinds 5 jaar actief als kaderlid. Rob Sander geeft aan de hand van bijgesloten sheets (toegevoegd aan dit verslag) toelichting over het visietraject en hoe deze visie en missie tot stand is gekomen.

## Visie, missie en doelstellingen



### Vragen waarmee de Visiewerkgroep aan de slag is gegaan:

1. Hoe ziet de toekomst eruit van alle drie de sectoren?
2. Wat zijn de behoeftes van de toekomstige medewerkers?
3. Rol van de vakbond in de toekomst?
4. Technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, effect op arbeidsvoorwaarden en bijvoorbeeld contractvormen en rol cao?
5. Hoe kunnen we nu al anticiperen op deze ontwikkelingen?

### Verdiepingsslag Visiewerkgroep

- De toekomst en rol van flex en de impact op onze sectoren/toename zzp
- De ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden/medewerker is de baas
- Het belang van het betrekken van jongeren (segmentatie doelgroepen/aanpassen communicatie)
- Scholing/vakmanschap verschuiving samenwerkingsverbanden
- Platformeconomie en onze rol hierin/mogelijk samenwerkingsverband Temper
- Kennislabs
- Cao deelsectoren
- Evaluatie bijeenkomst en vervolgstappen

Ledencongres 27 mei 2019

10 Missie: Tegenwoordig heeft bijna niemand meer een vast contract. We moeten ons met name richten op de groep werkenden in wat voor contractvorm dan ook en in welke levensfase dan ook, maar ook op leden die goed geschoold zijn of via de bond een scholingsrol te creëren. In de nieuwe visie en missie moet de bond zich inzetten voor sterke en aantrekkelijke sectoren. Als we uitstroom van leden willen voorkomen, dan moet het prettig zijn om in deze sectoren te blijven werken. De focus ligt op alle werkenden in een steeds veranderende arbeidsmarkt.

15 Visie: de nieuwe visie is meer op de praktijk gericht voor de komende 3 tot 5 jaar. Hier moeten we doelstellingen aan verbinden en nadien evalueren na een paar jaar. Hebben we als bond nog bestaansrecht? Behoud van de positie van de bond is in deze heel belangrijk. Aan de nieuwe missie en visie zijn een aantal ambities en doelstellingen gegeven, zowel voor leden als ook voor niet-leden. De bond gaat zich zowel op collectief als individueel niveau belangen behartigen.

20 Aan de nieuwe visie en missie zijn diverse ambities en doelstellingen verbonden. Deze zijn gespecificeerd weergegeven op bijgesloten sheets. We hopen de sectoren voor onze leden op deze manier aantrekkelijk te houden en ons ledenverlies te reduceren.

25 Esther de Jong dankt Rob Sander voor de uitgebreide presentatie en vermeldt daarbij dat diverse medewerkers en leden bij de totstandkoming van deze missie en visie betrokken zijn geweest.

Vragen uit de zaal:

: Iedereen staat anders ingeschreven in het ledenbestand. Dames, werkzaam in de catering, staan niet goed ingeschreven en missen op die manier belangrijke informatie.

Dick Koerselman: dit is een bekende vraag: zo was het voorheen, in praktijk is het kennelijk nog steeds zo. Doorverwijzen naar een andere bond gebeurt niet meer, we schrijven ze nu in als lid. Gemeld wordt dat de communicatie van FNV naar deze mensen heel slecht is. Dick Koerselman zegt toe dat we dit gaan oppakken met FNV Flex.

5 : bij kwesties die buiten onze sector cao's vallen, springen we dan ook voor hen in de bres en gaan we ze juridisch ondersteunen? Dick Koerselman beaamt dit, voor ZZP'ers wordt een plan gemaakt.

10 meldt dat alles heel erg FNV gericht is. Wat doet FNV Horecabond zelf? Mogelijke leads worden niet teruggebeld. Leden geven aan dat er weinig gedaan wordt dat ze actief worden benaderd.

Esther de Jong meldt dat het juist om onze vak trots horeca, catering en recreatie gaat. We kijken juist naar onze achterban, niet naar de FNV. We zijn een autonome bond, onze eigen uitgangspunten zijn belangrijk, niet die van de FNV.

Als ik nieuwe leden spreek, dan mis ik de uitwerking. Er is veel animo om zaken te doen.

15 Esther de Jong: je kon je destijds opgeven bij de visiewerkgroep, dan kon je meepraten.

Wat was de behoefte van de leden? Betrokkene kan een heel verhaal doen. Dick Koerselman wil dit wel horen en spreekt het lid hier graag later over.

20 Een lid merkt op dat de laatste doelstelling van sheet doelstellingen III door hem zelf is geformuleerd. Als jaren ervaring als lid of geen lid: een bond kan altijd beter, dit moet dus ook beter. Elke input is zeker welkom.

Esther de Jong reageert hierop dat er een vervolgtraject komt. Het lid wordt bij deze uitgenodigd om hierin zitting te nemen. Geldt ook voor de financiële werkgroep.

Uitgangspunten van de nieuwe organisatie en meerjarenbegroting. Watvoor organisatie is nodig voor visie, uitrol en sluitende begroting?

25 Esther de Jong geeft toelichting op onderstaande sheets waarbij ze aangeeft dat het zeker een uitnodiging is aan de deelnemers om mee te blijven denken.

## Uitgangspunten nieuwe organisatie



- Kleine, flexibele slagvaardig, korte lijnen, generieke functies, innovatief. Dienstverlening blijft op peil. Geen management behalve DB.
- CBB als enige primaire proces, voor alle werkenden. Marketing en (leden)administratie, Contactcenter intern, want cruciaal.
- IBB gehandhaafd, ondergebracht bij FNV met speciale functie voor aansluiting op CBB.
- Opdracht om verdienmodellen uit te werken: platform, OR-adviezen, nieuwe vormen lidmaatschap.
- Sluitende begroting op termijn. Nog twee jaar kosten afbouw en opbouw.

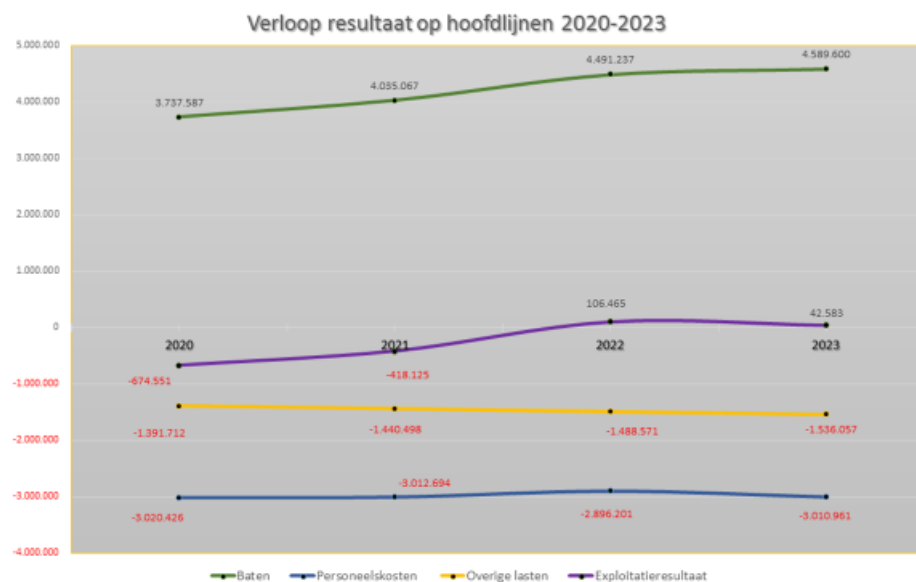
Ledencongres 27 mei 2019

30 We waren reactief, we moeten meer proactief worden. De directie laag als ook de managementlaag gaat er uit. Collectieve belangenbehartiging wordt het enige primaire proces waardoor we ons nog beter kunnen onderscheiden. Het contactcenter blijft gehandhaafd. Er komen kortere lijnen tussen vereniging en werkorganisatie.

Er komt een connectie om de aansluiting met IBB (juridische afdeling) te handhaven. Een fusie met de grote FNV is vooralsnog niet aan de orde, dat komt niet overeen met ons visietraject en daarbij hebben zij zelf een reorganisatie waardoor ze niet openstaan voor een fusie. We hebben genoeg ruimte en financiën om te proberen het tij te keren. Mocht rond 2022 blijken dat het niet goed gaat, dan neemt het Hoofdbestuur hierin haar volle verantwoordelijkheid.

5

## Meerjarenbegroting FNV Horecabond 2020 - 2023



Ledencongres 27 mei 2019

Lid uit de zaal: is het mogelijk om de voorgaande jaarverslagen in te zien om inzicht te krijgen in de beleggingen?

10

Esther de Jong meldt dat dit inzichtelijk gemaakt kan worden door een rapportage te maken over 2018 en de wijze van beleggen op dit moment. De afspraak wordt bij deze gemaakt.

Gevraagd wordt of het niet beter is in plaats van een tussenevaluatie om jaarlijks te evalueren. Esther de Jong geeft aan dat het bestuur wil naar een sluitende begroting op korte termijn: hier is ruim 2 jaar de tijd voor nodig. Uiteraard kijken we jaarlijks naar de voortgang op het Ledencongres. In mei van het jaar kijken we terug, in november (25-11-2019) hebben we het over de voortgang. Dit Ledencongres gebruiken we om input op te halen van de leden zoals gebruikelijk. Mochten we onze doelstellingen niet halen, dan gaan we met elkaar de discussie aan wat te doen als vereniging.

15

Lid uit de zaal: hoe houd je, na uitbesteding van Juridische Zaken, zicht op de kosten? Hoe kan je dit blijven beheersen?

20

Esther de Jong: in dit traject hebben we naar diverse mogelijkheden gekeken. FNV heeft een vaste prijs. Dit voorstel was goedkoper dan de interne variant.

Een lid geeft aan de vorige grafiek niet te snappen. Ronald van Rossum (financiën): het startpunt is dat het aantal medewerkers van FNV Horecabond veel lager gaat worden. Hierdoor wordt het gat veel kleiner.

25

Door de transitieperiode worden nog extra kosten gemaakt maar nadien zouden we op een sluitende exploitatiebegroting moeten komen.

We moeten harder gaan snijden dan nu het geval is. Als vakbeweging ga je met mensen om. De tussenevaluatie van 2022 – 2024 is nodig om op een nette manier afscheid van mensen te nemen. Daar is iedereen het mee eens.

5 Een lid vraagt aan het voormalig Hoofdbestuur waarom het 10 jaar geduurd heeft voordat er financiële wijzigingen werden doorgevoerd.

10 Ronald Plokker antwoordt dat destijds diverse projecten zijn opgestart om te zorgen dat er onder andere nieuwe leden werden geworven. Deze hebben veel geld gekost, maar heeft niet het gewenste resultaat opgeleverd. Deze extra kosten drukten op de jaarlijkse begroting. Vergeleken met de andere bonden hebben we het helemaal niet slecht gedaan, maar we moeten nu wel radicaler in gaan grijpen. Dick Koerselman snapt haar gevoel en geeft aan dat Bert Veldman hier in het begin van de vergadering reeds toelichting over heeft gegeven

Twee vragen worden door Dick Koerselman aan het Ledencongres voorgelegd:

- 15 - Kan men zich vinden in een sluitende begroting vanaf 2022. Uitslag stemming: Stemming: **groen** geeft een ruime meerderheid, **rood**: 3 leden; onthouding: 5 leden. Uitslag: aangenomen, dank voor het vertrouwen.
- Een tussenevaluatie in 2022 en een eindevaluatie in mei 2024. Uitslag stemming: **groen**: velen zijn voor; **rood**: geen; onthouding: geen. Uitslag stemming: aangenomen, dank voor het vertrouwen.

#### 20 **7/8. Workshops ronde 1 en 2 na de lunch ; nadien vervolg Ledencongres plenair.**

25 Esther de Jong komt terug op een vraag van een lid voor de lunch. Hij had de vraag gesteld over ledenwerving en de kosten die hiermee gemoeid zijn. Esther de Jong meldt dat de grootste vier kostenposten zijn: callcenter (nabellen leads), beurzen, online leads (online campagnes om leden te werven) en expliciete facebookcampagnes en ICT- modules die zijn ontwikkeld om interfaces te bouwen voor verschillende systemen, drukwerk- en promotiematerialen.

30 : op het moment dat ik gebeld wordt door een callcenter van FNV wat ik doe en of ik lid wil worden, dan gaat er ook wat mis. Dit geld kan beter anders besteed worden. Esther de Jong neemt dit signaal mee, we zijn aan het kijken of we naar een ander callcenter overgaan.

: bij het laatste Ledencongres was het financieel zeer slecht. Wat is het verschil tussen destijds en nu? Esther de Jong heeft de grootste verschillen al gemeld. Esther licht het nogmaals toe.

35 : wilde uitleg van de secretaris/penningmeester omtrent vraag callcenter. Is het niet goedkoper om binnen de vakbond zelf mensen neer te zetten in plaats van uitbesteden aan een callcenter.

40 Esther de Jong: mensen lid maken is een hele lastige klus, daar gaat tijd overheen, dat kunnen al onze eigen medewerkers nog niet optimaal, behoeft nadere scholing. Via ambassadeurs mensen lid maken, dat werkt het beste. Esther de Jong roept iedereen op om mensen te werven.

Een informele aanpak is beter dan een formele aanpak via een callcenter.

Esther de Jong: het is heel lastig om mensen te vinden om zich aan ons te binden. Het zou fantastisch zijn om goede sector cao's af te sluiten met goede arbeidsvoorwaarden. We moeten alles op alles zetten om dit voor elkaar te krijgen en weer vertrouwen kweken.

: hoe hoog was het ziekteverzuim dit jaar? Esther de Jong: dit is afdelingsafhankelijk. Ronald van Rossum meldt dat dit gemiddeld 6% is en dat is vrij hoog.

## 9. Statutenwijzigingen voorleggen

Dick Koerselman: dit onderwerp is heel belangrijk. De wijzigingen die in de Statuten zijn aangebracht zijn, nogmaals voorgelegd aan de notaris. Een aantal zaken waren in strijd met de wet. De wijzigingen liggen nu voor en zijn verdeeld in 3 categorieën:

- 1) wat moet;
- 2) is het wenselijk
- 3) ophaaltraject verenigingsdemocratie.

Is het Ledencongres het eens met de wijzigingen, nu voorgelegd, in de Statuten zodat we aan de wet voldoen? Twee leden tellen de stemmen. **Voor**: bijna allen. **Tegen**: geen. Onthouding: 1. Met meerderheid aangenomen waarvoor dank.

Dick Koerselman gaat door met categorie 2: wijzigingen die we graag zo spoedig mogelijk doorvoeren. Zijn de leden het eens met de wijzigingen zoals ze nu voorliggen, ze door te voeren? **Voor**: de grote meerderheid. **Tegen**: geen. Onthouding: geen. Akkoord, dank voor het vertrouwen.

Categorie 3: Esther de Jong neemt het woord, betreft onderwerp verenigingsdemocratie. De notaris gaf aan dat het wenselijk zou zijn als het Hoofdbestuur een meer toezichhoudende rol zou krijgen passende bij de nieuwe structuur. Moet je niet werken met een getrapte democratie en werkt een sectorraad niet beter?

Vraagstelling aan Ledencongres: willen de leden door blijven gaan op de huidige ingeslagen weg of in een andere vorm? Het Hoofdbestuur vraagt in te stemmen met het instellen van een ophaalsessie bij de leden en kaderleden.

Stemming: **groen**: de overgrote meerderheid; geen **rode** kaarten, geen onthoudingen. Dank voor vertrouwen.

De voorzitter concludeert dat de leden akkoord zijn met alle voorstellen zoals hierboven geformuleerd. Benadrukt wordt dat al deze wijzigingen zo spoedig mogelijk in de Statuten worden verwerkt en naar de leden wordt gestuurd.

Esther roept de leden op om plaats te nemen in de werkgroep die zich gaat bezighouden met het ophalen en voorbereiden van het Ledencongres met betrekking tot verenigingsdemocratie.

## 10. Terugkoppeling Ledenparlement

Sonja Homan kondigt een korte presentatie aan. Sonja kondigt de onderwerpen aan die momenteel besproken worden in het Ledenparlement. In het kort zijn de volgende onderwerpen aan bod geweest, uitkomsten zijn hiervan nog niet bekend:

Pensioen, meerjarenbegroting, arbeidsvoorwaardenagenda, Offensief, Werken in platforms, 'anders werken', Sectoralisatie FNV Overheid en FNV AOB en Vakbondskapitaal.

Ronald Plokker leest een stukje voor van een collega, betreft een Marokkaanse collega waarin ze wil strijden voor de rechten van de mens als het gaat om racisme, seksisme en andere vormen van discriminatie. Als FNV schoonmaak vinden we het tijd dat FNV zich publiekelijk uitspreekt tegen politieke partijen die aanzetten tot vrouwenhaat, seksisme en islam fobie. Ronald Plokker vraagt de leden hoe we moeten omgaan met deze politiek. Daar zijn vanuit onze leden uit de zaal de meningen over verdeeld.

Meer dan 1 miljoen leden zijn lid van FNV, groter dan elke politieke partij dan ook. Wij willen jullie mening hierin horen (als het gaat om discriminatie).

Wij staan achter de mening van FNV. Hoe zit het Ledencongres hierin? De meerderheid is voor en staat achter de mening van het Ledenparlement.

5 : hoe denkt het Ledenparlement over het signaal dat flexwerk duurder zou worden dan een vast contractmedewerker. Hoe zit de politiek hierin en hebben jullie contact met de politiek hierover?

Ronald Plokker: we zijn onderdeel van de SER. We hebben veel contact met politieke partijen. We zijn afhankelijk van politieke partijen in Den Haag. Als we met een voorstel komen, delen we dit met elke partij. We zijn proactief hierin.

10 : maken jullie zelf plannen en kaart je die aan in Den Haag? Sommige zaken lopen echt via de politiek.

Ronald Plokker: we brengen zelf onderwerpen aan in Den Haag dus ja, dat doen we zeker.

15 Lid uit de zaal: zijn er echte successen geboekt in het laatste half jaar?

Ronald Plokker: We doen het met z'n allen voor deze club. We streven naar een zo'n sterk mogelijke FNV. Ronald Plokker gaat in overleg met betrokken lid.

20 : heb je een rol als Ledenparlement bij de reorganisatie van de FNV. Reactie

Ronald Plokker: ja.

25 : kunnen ze bij FNV waarmaken als we IBB uitbesteden aan FNV dat de dienstverlening zo blijft als deze nu is? Ronald Plokker gaat ervan uit dat de kwaliteit van de dienstverlening op peil blijft. Ook als na overname van IBB de reorganisatie doorgaat binnen FNV, blijven de mensen dan in dienst? Dick Koerselman neemt het woord:

Contract is contract. We maken afspraken over niveau van serviceverlening en daar zullen wij op blijven toezien, ongeacht wat er bij FNV gebeurt. Als we in zee gaan met een partner, dan zit daar ook continuïteit bij.

#### 30 **11. Plenaire afsluiting door de voorzitter**

Dick Koerselman sluit af met de opmerking dat we een paar heftige zaken hebben besproken richting toekomst. We hebben mooie plannen gemaakt, kritische vragen zijn gesteld, blijf deze vooral stellen. We willen deze bond op poten houden en uitbouwen. Acties blijven we voeren, we zijn tot meer in staat dan je denkt.

35 Terug naar onze plannen. Het is een voorgenomen besluit, die middels een adviesaanvraag bij de OR ligt en we gaan in gesprek met de FNV over uitbesteding. Het is belangrijk dat de Statuten gewijzigd zijn en in lijn met de wet zijn gebracht. Leden die mee willen denken zijn welkom. De ambitie om FNV Horecabond echt te wijzigen is er, de plannen zijn gemaakt. Dick Koerselman gelooft dat het kan, iedereen is nodig in de vereniging, blijf vragen naar doelstellingen, we moeten allen veranderingsgezind zijn.

40 haakt hier graag op in: Sectorraden zijn heel belangrijk. Je kan door het inzetten van sectorraden heel Nederland met elkaar verbinden. Dick Koerselman vraagt of dit een geste is om mee te denken naar de toekomst, dit wordt bevestigd. Het gaat om het vermogen om te veranderen. Deze aanpassing gaan we bewerkstelligen en we hebben jullie inbreng nodig.

45 Dick Koerselman dankt een ieder voor zijn of haar aanwezigheid en wel thuis na de borrel.

50 --- Einde Ledencongres ---