

➤ Concept verslag Ledencongres 25 november 2019

5 Kenmerk 1912001/EdJ/CdK Bijlage presentatie Thomas Bruning (secr NVJ)

Aanwezig

10 **Leden:** Frank Aartsen, Carmen Berghuis, Wil van Berkel, Marc Berkheij, Douwe Bosma, Marijke Brands, Max Broersen, Brigit van den Brom, Suzanna de Bruin, Hilder Burger, Koon Lin Chan, Hieke Croese, Jan Cuperus, Henk Dekker, Peter Dekker, Huib Eijkman, Henk Eland, J.G. van Gelder, Lesley Gemin, Talien de Groot, Martien de Haan, Paul Haimes, Gerry Hendriks, René Heusschen, Léon van den Heuvel, Sonja Homan, Jan-Maarten de Jong, Louis Joosten, Joke Klappe, Frans Klappe, Marisa Kleinee, Ruud Langeveld, Jarno Loeff, Abdelouahab Maatoug, Peter Meekhof, Gea Meier (FNV), Jan Meier, Jan Menger, Cor Mooij, Francois Mpembele, Wim van Nieuwenhuizen, Rineke Oosting-Davids, Alf Pals, Sjan Peters-Siroen, Björn Post, Peter Rijnaard, John Roest, Ursmar Ronteltap, Feriha Sahin, Rob Sander, Howard Shoolbred, Igor Sniijders, Peter Soonius, Joop Spruit, Benno Suijker, Jeannette Thomaes, Wil Veenstra, Jos Venrooij, Hilbert Wagt, Jan de Wit, Aly Wubs, Nico van der Zwaag, Annelies Zwat.

20

Hoofdbestuur:

Dick Koerselman (voorzitter), Esther de Jong (secretaris/penningmeester), Roland Delnoij, Michel Hooglugt, Ronald Plokker, Carlo Snoek, Bert Veldman en Iman de Witte.

25 **Werkorganisatie:** Johan Bijlsma, Mathijs Boonstra, Maily Hollander, Karin van der Horst, Laura Kapper, Karlijn Kneepkens, Koert Peperkamp, Ronald van Rossum, Arnaud Stadermann, Kinga Visser, Edwin Vlek en Harry de Wit.

Notulen: Cecilia de Kloet

30

Afwezig met bericht (leden): Sharon Appelman, Hans van Assouw, Sjoerd Barbier, Dirk Breedveld, Bastiaan Essers, Inge Grooters, Wil van Haaren, Piet Hamelink, Sven van der Hoorn, W. van Horen, Tonnie de Kamper, Harry Kees, Gerard Kogelman, Sylvia Muusz, Emiel Rutten, Johan Satink, Loes Schroevers, Maria Verberne, Eric Vermaas, Leo de Vogel, Don de Wit, Rachel Zoutman, Jaap van der Zouw.

35

Afwezig met bericht (Hoofdbestuur): Jan Wever

40 **Afwezig zonder bericht:** John van Dijk, Frans Helmig, Roy Korbijn, Rianne Sanders, Sonja Spijkers, Sylvia van Wel.

Ledencongres

45 **1. Ontvangst met koffie en thee**
Ontvangst met koffie en thee en een versnapering.

50 **2. Opening door Dick Koerselman, voorzitter FNV Horecabond**
Voorzitter Dick Koerselman heet iedereen van harte welkom op dit Ledencongres. Helaas zijn er toch wat afzeggingen van leden dit keer, maar ondanks dat gaan we er een mooi congres van maken. Er worden twee huishoudelijke mededelingen gedaan: toegelicht wordt het gebruik van de microfoon en het –verkeerd- parkeren bij P4 op de Wall met het verzoek graag voor de lunch de auto te verplaatsen naar P2.

Het programma van de dag wordt puntsgewijs doorgenomen: Esther de Jong gaat over de stand van zaken bij FNV Horecabond vertellen, Dick Koerselman over de ontwikkelingen binnen de sectoren en de arbeidsvoorwaarden 2020 en Ronald Plokker geeft in het kort een terugkoppeling over de onderwerpen behandeld in het Ledenparlement

In de middag kunnen de leden interactief hun wensen en ideeën kenbaar maken in het Verenigingslab waarbij we in 3 groepen uiteengaan en 3 onderwerpen onder de loep nemen. We hopen om mooie discussies en nieuwe inzichten. Deze middag wordt ingeleid door Thomas Bruning van de Nederlandse vereniging van Journalisten (NVJ).

De voorzitter sluit af met de opmerking dat er veel gebeurd is in de afgelopen tijd waaronder diverse acties bij de sector catering, de GastvrijheidsTOP op 28 oktober, OR@work, het lanceren van ZZZP hospitality en een grote reorganisatie in de werkorganisatie.

Als er veel verandert, is het kunst om als bond naar buiten toe blijvend je gezicht en je tanden te laten zien. Dick Koerselman wenst een ieder een mooi congres.

3. Vaststellen verslag Ledencongres 27 mei 2019

Dit verslag is na het congres aan de deelnemers toegezonden waarop binnen 2 weken gereageerd kon worden. Naar aanleiding van het verslag is een aantal vragen gesteld en zijn kleine tekstuele correcties doorgevoerd. De vragen zijn naar tevredenheid beantwoord. Voor de rest waren er geen inhoudelijke opmerkingen waarna het verslag bij deze wordt vastgesteld. De Statuten zijn inmiddels definitief goedgekeurd. De vorige keer is er hier volle aandacht aan gegeven.

4. Mededelingen van het Hoofdbestuur

Dick Koerselman heeft één mededeling: Jan Wever is afwezig, hij heeft vakantie en wenst ieder een goed congres.

5. Stand van zaken FNV Horecabond

Esther de Jong kondigt puntsgewijs de volgende onderwerpen aan:

Stand van zaken reorganisatie, collectief, financiën (waaronder begrotingen en beleggingen) en modernisering van de vereniging (vernieuwen werkorganisatie en vereniging).

Stand van zaken reorganisatie

In het Ledencongres van mei 2019 zijn de volgende afspraken gemaakt: we gaan werken naar een sluitende begroting: In 2022 gaan we kijken hoe het ermee staat en maken we een tussenevaluatie, een eindevaluatie volgt in 2024. Spannend: in het Ledencongres 2020 volgen er verkiezingen van het Hoofdbestuur.

In elk Ledencongres volgt een update hoe het gaat met de financiën maar ook met (de vernieuwingen van) de reorganisatie.

Aan signalen voor de reorganisatie is gehoor gegeven. Er is een goed sociaal plan bedacht voor werknemers en personeel. Er was zorg om de juridische afdeling, deze werkt niet optimaal, gebleken is dat de wachttijden te lang zijn en een goede bereikbaarheid van ons contactcenter is heel belangrijk. Deze signalen zijn zeker in de plannen meegenomen. Een werkgroep "modernisering vereniging" is opgericht om alle plannen goed uit te werken. Hierin zaten naast medewerkers van de werkorganisatie ook leden van de vereniging.

De reorganisatie

Esther de Jong vertelt over het tot stand komen van het uitgebreide plan Horecabond 2.0 wat, mede in samenspraak met de werknemers, gedegen is uitgewerkt. Dit plan is ter advisering aan de OR voorgelegd In een open, transparante en constructieve sfeer.

Het advies vanuit de OR op het plan kwam perfect op tijd. Op een aantal vlakken is er advies meegegeven, allen zijn overgenomen (bv tijdelijk met 3 personen het contactcenter blijven runnen en het aanstellen van een tijdelijke transitie-manager die ons kan helpen het plan goed door te kunnen voeren) te vervangen door een tijdelijk MT (in de zelfde samenstelling als nu maar dan in afgeslankte vorm)

In het plan is mede opgenomen dat de afdeling individuele belangenbehartiging beter af is bij FNV, te denken valt hierbij aan scholing, doorgroeimogelijkheden en management-aandacht. Dit ook om klachten te reduceren. We zijn in overleg met de FNV over de overname, de verwachting is dat dit in het eerste kwartaal van 2020 kan gaan plaatsvinden. Ook in het Sociaal plan is afgesproken dat het uitgangspunt moet zijn: van werk naar werk. Mensen zijn meer gebaat bij hulp naar een volgende baan dan met een zak geld. In overleg met FNV-personeel is een arbeidsmarktanalyse afgesproken. Met behulp van een coach wordt per medewerker het toekomstperspectief en de benodigde loopbaanbegeleiding in beeld gebracht met benodigde middelen om dit te realiseren. Voor medewerkers die boventallig zijn wordt er een ontslagvergoeding betaald conform het sociaal plan. De plaatsing is uitgevoerd en persoonlijke gesprekken zijn gevoerd. Het aantal boventalligen is beperkt: 2 medewerkers zijn per 1 januari 2020 boventallig, 3 medewerkers zijn op termijn boventallig

Vragen uit de zaal:

Huib Eijkman: medewerkers die “van werk naar werk” gaan, krijgen die een uitkering. Esther de Jong: meldt dat dit afhankelijk is van de persoon: zolang ze nog niet boventallig zijn werken ze nog bij FNV Horecabond en krijgen ze nog hun salaris.

Ursmar Ronteltap: vraagt of de juristen nog voor FNV Horecabond beschikbaar blijven en of specialistische kennis behouden blijft.

Esther de Jong reageert dat in eerste instantie de juristen ingezet zullen worden voor de FNV Horecabond om zo de overgang zo goed mogelijk te laten lopen voor zowel de juristen als voor de FNV Horecabond en zodat ook kennis niet verloren gaat.

Martien de Haan vraagt of de korte lijnen tussen het VIC en Juridische afdeling gehandhaafd blijft. Esther de Jong meldt dat er in het plan een nieuwe rol ‘senior jurist’ collectieve belangenbehartiging” bedacht welke volledig verantwoordelijk zal worden voor de coördinatie en verloop van vragen die binnen komen bij het VIC naar IBB bij FNV en de terugkoppeling op deze vragen en afstemming met het VIC en de afdeling CBB. Deze persoon is ervoor verantwoordelijk dat de vragen worden beantwoord, kwesties en zaken worden opgestart, dat de registratie hiervan goed verloopt, klachten worden opgepakt en dat trends, misstanden en ontwikkelingen zichtbaar zijn en worden afgestemd met de afdeling CBB.

Eenvoudige zaken willen we nog in eigen beheer uitvoeren, de rest gaat door naar de FNV maar een terugkoppeling van afwikkeling van juridische dossiers naar de afdeling collectief zal dus blijven geborgd.

Esther de Jong vervolgt: reorganisatie is niet alleen bezuinigen, ook opbouwen: per 1 januari 2020 wordt gestart met een cultuurprogramma hoe we de veranderende organisatie met minder mensen het beste door kunnen voeren. We hebben een 5-tal bedrijven benaderd om ons hierin te begeleiden en we kijken, ook in samenspraak met de OR, welke het beste past.

Overige acties die we nog uit gaan rollen zijn:

- Eenzelfde soort succesvolle dag als de GastvrijheidsTOP van dit jaar, het was een groot succes in een nieuwe locatie in Hilversum;

- ZZZ Hospitality; in de visiewerkgroep zijn we hier nader op in gegaan. Het behelst een steeds breder wordende groep aan zzz'ers waar een dienstverleningsaanbod voor wordt ontwikkeld. De bedoeling is om op 13 januari de aftrap te organiseren; kijk op meer informatie naar www.zzzhospitality.nl. Je kan je hier als belangstellende aanmelden. Er zal ook een DenkTank worden opgezet welke zal worden geraadpleegd gedurende het traject maar ook bij het verder doorontwikkelen van de website, aanbod en de lobby. Wij als bond vinden het heel belangrijk dat deze groep beschermd wordt. Meer informatie volgt op het eerstvolgend Ledencongres.

5

10

Vragen uit de zaal:

Jos Venrooy vraagt naar de verwachtingen van de nieuwe aanmeldingen. Het ledenaantal is amper gestegen maar er wordt wel tijd en geld hierin gestoken. Esther de Jong reageert hierop dat het, samen met de FNV, een pilotfase betreft met een vrijwel gesloten beurs en dat alle diensten daar ook worden ondergebracht. We hebben een jaar de tijd gekregen om te kijken of het aanslaat.

15

Jos Venrooy vraagt naar de interesse van de zzz'ers hierin op dit moment. Esther de Jong meldt dat er op dit moment ongeveer 100 mensen belangstelling hebben getoond. Voor meer informatie hierover verwijst ze graag naar Edwin Vlek, horecabestuurder. De doelstelling voor het aantal leden in 2020 is gesteld op 200.

20

Frans Klappe vraagt zich af of dit ons niet te veel energie gaat kosten, het is al zo druk bij de juridische dienstverlening. Esther de Jong meldt dat alleen het sectorspecifieke gedeelte door de bestuurder wordt gedaan, de rest verzorgt de FNV. **Frans Klappe** vraagt zich af of de mensen bij Temper ook niet als zzz'er moeten worden gezien? Esther de Jong meldt dat dit wel zzz'ers zijn maar wel door ons als een andere groep gezien worden, Dit zijn veel al mensen die dit naast hun studie doen voor hun is zo'n lidmaatschap niet aantrekkelijk maar wel voor mensen die (fulltime) via temper aan het werk zijn, Het kan wel zijn dat we op termijn voor de mensen van Temper een ander vorm van lidmaatschap ontwikkelen bijvoorbeeld meer gericht op scholing en ontwikkeling en bescherming.

25

Benno Suijker meldt dat we met de Horeca in de top 5 staan als het gaat om personeelstekort. Hoe gaan werkgevers met de cao om. Hij vindt dat we als bond dit te weinig naar buiten brengen. Esther de Jong meldt dat Dick Koerselman hier straks op terugkomt.

30

Martien de Haan vraagt of het onderwerp zzz'ers en hun pensioenvoorziening ook in de gesprekken met Temper en het pensioenfonds wordt meegenomen. Dick Koerselman meldt dat er gesprekken zijn gevoerd met minister Koolmees over de mogelijkheid voor zzz'ers om een pensioenvoorziening te organiseren. Er is een pensioenakkoord en er zijn stuurgroepen ingesteld. Het succes gaat vooral in een stuurgroep zitten. Dit duurt wel 2-3 jaar voordat daar meer bereikt is. FNV Horecabond wil sneller zaken doen. Hier zit een platform voor zzz'ers. Er is een pensioenfonds die mogelijkheden ziet en wij als vakbond willen ook wat. Wij gaan samen met FNV bouw en FNV zorg als 3^e sector een "proef" doen wat is er mogelijk. We gaan dit jaar verder praten met pensioenfonds. Er kan over 2-3 maanden al een product liggen dat er een pensioenregeling kan liggen voor zzz'ers. De fiscale voordelen moeten ook gebruikt worden door deze groep. Verdere informatie volgt nog via nieuwsbrieven.

35

40

Edwin Vlek: 2-3 maanden is snel. Volgens het ministerie wordt in 2020 de wetgeving aangepast. De start zal dan niet eerder zijn dan begin 2021. De pilot is bedacht vanuit Temper maar de sociale partners van het pensioenfonds vinden ook dat er wat voor de zzz'ers gedaan moet worden.

45

Vervolgacties:

- Er is op grote schaal meer behoefte aan kaderscholing en opleiding, te verenigen in 1 academy. We willen dit nu verenigen voor zowel leden als niet leden. Niet-leden moeten hiervoor wel gaan betalen in de hoop dat ze later ook lid willen worden. Dit is veel werk.
- We zijn samen met SVH bezig om leermeesters de kans te geven zich verder te ontwikkelen, dit heet de Leermeesterplus opleiding. Dit geldt ook voor mensen die geen kwalificatie hebben. Hierover volgt meer in het volgend Ledencongres.
- We willen daarnaast ook andere verdienmodellen neerzetten. Momenteel is er behoefte aan een OR-lidmaatschap. we zullen hier in 2020 naar gaan kijken of we dit kunnen gaan ontwikkelen.

Bij een nieuwe visie en missie horen nieuwe merkwaarden, deze worden op dit moment ontwikkeld. Het is wel noodzakelijk dat dit integraal in de organisatie en vereniging wordt ingebed. Je moet allemaal hetzelfde verhaal vertellen dan worden deze merkwaarden ook echt van waarde. Reacties vanuit de zaal:

Jan Cuperus merkt op dat er scholing aan niet-leden wordt aangeboden. Ze volgen de scholing, worden 2 jaar lid en zeggen hun lidmaatschap dan weer op. Esther de Jong reageert dat we in die 2 jaar niet-leden moeten overtuigen dat de bond meer kan bieden dan alleen scholing. Dit is een collectief probleem, binding en behoud, We zullen hier alle aandacht aan moeten geven zodat ze niet na 2 jaar vertrekken maar blijven.

Collectieve Belangenbehartiging (CBB)

Doelmatig en resultaatgericht werken: wat willen we bereiken, wat hebben we nodig? We moeten meer zaken klaar hebben staan, dus een goed draaiboek is een eerste vereiste. We maken zware tijden door en zijn dit jaar zichtbaarder geweest dan ooit. We zetten ook doelgericht in op schoolvoorlichting, niet langer meer focus op BOL maar meer op BBL (4 dagen werken, 1 dag naar school). Deze groep leerlingen wordt nadien vaak lid en willen graag verder in het vak. Door een andere manier van werken focus je je meer op het vak. Niet-leden moeten nu betalen voor diensten die ze bij ons afnemen maar zijn hier ook toe bereid. Dat geeft ons meer financiële ruimte. Een andere manier van werken is ook ingezet in de cao commissie horeca. Daar is een actiecommissie ingericht onder leiding van Edwin Vlek. Meer informatie hierover volgt straks. Dat geldt ook voor leden die werkzaam zijn bij Albron, daar is een bedrijfscao afgesloten.

Vragen vanuit de zaal:

Benno Suijker: Ten aanzien van gerichte inzet schoolvoorlichting: Seniorendiners verzorgt door leerlingen. Zijn er folders voor leerlingen? Benno wil dat er meer voorlichtingsmateriaal komt voor deze groep. Dit wordt opgepakt.

Jan Cuperus: ZZP'ers en werkende jongeren en leerlingen. Waar zijn de ouderen in dit verhaal? Plaatselijk weten wij niet wie lid is en wie wel lid is. Esther de Jong meldt nu expliciet bezig te zijn met de huidige veranderingen. Ideeën voor veranderingen ten aanzien van gepensioneerden kunnen in de middag (Verenigingslab) ingebracht worden.

Jos Venrooy: heeft een voorstel met betrekking tot schoolvoorlichting. Als we dat doen bij BBL'ers, biedt ze aan om aan Young Academy deel te nemen en laat ze zo kennis maken met FNV Horecabond in al haar facetten. Esther de Jong meldt dat dit al tijdens de schoolvoorlichting wordt gedaan. Jongeren tot en met 21 jaar kunnen gratis lid worden maar vaak geven de jongeren aan dat ze geen tijd hebben om mee te doen aan de Young Academy.

Henk Dekker: veel is gericht op nieuwe ledenwerving. Uitstroom is te groot. Wat doen we aan ledenbehoud. Esther: alles is juist gericht op behoud van leden. Op het moment van een bedrijfsbezoek is het juist onze rol om het belang van onze bond kenbaar te maken.

5 **Henk Dekker:** is er een tendens te zien in het gemiddeld aantal jaren lid in de afgelopen jaren. Kunnen we dit in beeld brengen. Zijn al die acties nu wel effectief. De algemene gedachte is dat de bond niet zoveel meer doet voor een lid en daarom vertrekt. Esther de Jong reageert dat dit een goed punt is, nemen we zeker mee. We willen 10 procent nieuwe leden binnenhalen. Het is zeker belangrijk dat leden langer lid moeten blijven.

10 Juist voor jongeren is het interessant dat ze langer lid blijven. Voor die groep moet ook iets te shoppen blijven. Esther de Jong kijkt naar de ledenontwikkeling: aan sectorverlaters kunnen we niet veel doen. Bij zzp'ers nu wel. Er komt nu een plan voor behoud, dit is een groot aandachtsgebied. We moeten trots op zijn op de dingen die we doen en dit moeten we dan ook meer laten zien. **Henk Dekker** besluit tot slot dat de zichtbaarheid naar de andere collega's heel belangrijk is, de catering-acties waren daarom ook heel goed.

15 Ledenontwikkeling 2015-2019:

Esther de Jong meldt de stand van zaken tot en met november. We zijn iets ingelopen in het aantal leden. Van belang is dat we de grote groep aanmelders na de staking blijven behouden. Het zit vooral aan de achterkant, de voorkant zit wel goed maar ze moeten wel binnen blijven. Esther de Jong geeft toelichting op de sheet.

20 Als we een nieuwe horeca cao gaan afsluiten, hopen we ook op meer leden. Lukt dit niet, dan gaan we ook van ons laten horen.

Reden in- en uitschrijving:

- 1/3 verlaten sector, kunnen we niks aan doen.
- Overschrijven naar andere tak van FNV.
- 25 • Problemen financieel.
- Men gaat met pensioen.
- Geen toegevoegde waarde: hier valt het meeste winst aan te behalen. Dit nemen we mee naar nieuwe organisatie.

Vraag uit de zaal:

30 **Jan Cuperus:** 1/3 verlaat de horeca. 2/3 gaat weg door afstand naar de bond. Er moet meer aan individuele belangenbehartiging gedaan worden. Esther de Jong: je hebt het over de groep van 160 leden die de bond verlaat met als reden "geen toegevoegde waarde". In het middagprogramma is dit een belangrijk onderdeel. Hoe hou je deze groep dicht bij de bond. Laat je stem horen, dit wordt dan meegenomen in de vernieuwingen.

35 Financiën

Vergelijking tussen 2018 en 2019: Het afgelopen jaar zijn er al flink veel bezuinigingen doorgevoerd, over alle posten heen (dus inclusief personeel) rond de 700.000. We mogen best trots zijn dat we dit reeds hebben kunnen realiseren door met elkaar (zowel de vereniging als de werkorganisatie) bewuster te zijn van de kosten die we maken en hoe dit ook beter kan. De vereniging heeft hier zeker ook een grote rol in gespeeld.

40 Dit betreft nog niet de reorganisatie die zal in het vierde kwartaal worden doorgevoerd, dit zal tevens gepaard gaan met een grote investeringspost om te kunnen reorganiseren welke zal bestaan uit:

- Het sociaal plan om mensen van werk naar werk te helpen (boventalligen);

- Om de nieuwe organisatie op te kunnen bouwen; denk aan investeringen in (her) scholing, cultuurprogramma, uitbesteden van processen, ledenwerving, activatie en behoud etc.

5 Zo zijn we bijvoorbeeld ook net overgestapt op een ander callcenter om zowel de kwaliteit te kunnen verbeteren maar ook op termijn kosten te besparen. De kosten voor de totale reorganisatie zullen rond de 1 miljoen bedragen.

10 De contributie inkomsten zijn ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar 3,2 miljoen. We hebben wel te maken met een ledendaling maar dit wordt gecompenseerd door de indexatie van 2 % die jaarlijks wordt doorgevoerd. Het is de bedoeling dat dit het komend jaar gaat stijgen door de veranderingen die we momenteel aan het doorvoeren zijn.

15 We hebben een goed beleggingsjaar gehad. We hebben een negatief exploitatieresultaat maar door goede beleggingen hebben we alsnog een kleine plus weten te draaien op het totale resultaat. Zo zie je maar hoe belangrijk het is om niet op de beleggingen te varen want zo slecht als het ging vorig jaar, hoe goed als het nu gaat maar hoe slecht het over een maand weer kan gaan. Het is heel belangrijk dat we de afspraak die we met elkaar hebben gemaakt om niet meer uit te geven dan er in komt na te streven en dat inkomsten uit beleggingen niet gebruikt worden ter compensatie van verliezen maar voor

20 investeringen in het vakbondswerk.

Het doel is om in 2022 op de nullijn uit te komen. In 2019 heeft het Hoofdbestuur goedkeuring gegeven aan de begroting. Deze wordt aan de hand van een sheet kort

25 toegelicht.

Een belangrijk verzoek aan de Leden: gaan we akkoord met een extra Ledencongres in voorjaar 2020? Insteek voor de onderwerpen is verkiezingen Hoofdbestuur, inrichting en vernieuwing in de vereniging en het voorleggen van de begroting 2020 aan de leden. *Alle leden stemmen hiermee in.* De datum wordt deze week nog bekend gemaakt.

30

Tot slot meldt Esther de Jong dat ze de financiële kaders voor het aanwinnen van de beleggingsresultaten met de leden wil bespreken. Passen de huidige kaders nog wel in deze sterk veranderende wereld. De Beleggings Advies Commissie (BAC) zal hiertoe een advies uitbrengen. Het extra congres in het voorjaar wordt, met jullie goedkeuring, door het Hoofdbestuur voorbereid in december.

35

Modernisering FNV Horecabond

De werkgroep modernisering heeft de middag voorbereid. Suzanna de Vries stelt zich voor. Ze heeft zich aangemeld voor de moderniseringswerkgroep. Doel is een modernere bond, aantrekkelijker en toekomstbestendig. Elke bijeenkomst had een eigen onderwerp. De 1^e was een kennismaking en hoe ziet de bond er nu uit, de 2^e bijeenkomst was hoe kunnen we als bond aantrekkelijker worden". Gekeken is naar 4 thema's. In de laatste werkgroep is besproken hoe we de bond anders kunnen inrichten. Hiervoor is ook een enquête onder leden en niet leden uitgezet.

40

Want de werkgroep kan dit niet alleen. Ruim 600 mensen hebben de enquête ingevuld, De gemiddelde leeftijd was 47 jaar. De uitkomsten zijn ook gebruikt voor de moderniseringswerkgroep en zullen ook als basis dienen voor de middag De uitkomsten van de enquête wordt met de zaal gedeeld. Belangrijk is dat zeker 80% het belangrijk vond om inspraak te hebben via het Ledencongres en de cao commissie en dat ook veel leden (73%) via een enquête hun mening en ideeën kenbaar konden maken, 60% via fysieke bijeenkomsten waarbij 30% meer inspraak wil in een cao commissie. Wij zijn benieuwd naar welke wijze.

45

50

Wat zijn belangrijke onderwerpen:

- cao
- arbeidsvoorwaarden (individuele belangenbehartiging)
- juridisch
- kennis over het vakgebied en over de levensfase
- opleiding en ontwikkeling

Mensen willen meepraten over de toekomst van de bond, financiën en ontwikkeling en opleiding. Esther de Jong doet hierbij nogmaals de oproep of leden geïnteresseerd zijn om in de werkgroep begroting zitting te willen nemen. Wil je meedenken over de financiën, meld je aan bij de vereniging! We willen deze graag samen invullen, dus met de leden.

Volgens de enquête kwam de volgende definitie naar voren voor een sterke vakbond: een vakbond die zich inzet voor arbeidsvoorwaarden, handhaving cao, invloed in de sector en ondersteuning in loopbaan, ontwikkeling en opleiding.

Invulling middag: we starten met inspiratie van buiten, Thomas van Bruning van NVJ start de middag door te vertellen over zijn eigen vereniging die eenzelfde verandering heeft meegemaakt. Nadien wordt een discussie gevoerd met elkaar over zeggenschap binnen onze vereniging. Over de inrichting (cao commissies, ledencongres etc.) en hoe profileer je je als bond (positionering). We gaan de voorstellen van jullie uitwerken. Als de leden hier op een andere manier bij betrokken gaan worden wordt dat ook meegenomen.

Opmerking vanuit de zaal:

Henk Dekker: ten aanzien van de enquête: van achter een pc is het makkelijk om zaken te roepen. 60% wil meer inspraak: dan hadden er hier meer leden moeten zitten. Dat zag hij ook in de actiebereidheid in de catering. Veel waren bereid maar uiteindelijk komen ze niet.

Een tweede opmerking: FNV Catering wordt aan de kant gezet, we kunnen er niks aan doen. We zijn hier bezig met goede arbeidsvoorwaarden. Genoemd wordt CNV en AVV: we staan buiten spel.

Esther de Jong: er zijn inderdaad weinig mensen van de sector catering hier. Maar catering had 400 mensen bij de staking.

Henk Dekker: bij persoonlijk aanspreken krijg je meer voor elkaar. Esther de Jong: "we moeten manieren vinden dat ze zich aangesproken voelen en dat ze er wel zijn." Esther de Jong meldt graag hiervoor input te krijgen vanmiddag.

Ursmar Ronteltap: je kon naar de vergadering in 2 delen. Komen er niet meer naar het middagedeelte. Esther de Jong meldt dat we ruim 21000 leden hebben uitgenodigd, ze hadden dus de kans op de komen. Net als de enquête aangeeft zullen ze waarschijnlijk liever online input leveren maar dat horen we graag van jullie vanmiddag

Martien de Haan: er zijn Hoofdbestuur verkiezingen in het Ledencongres in 2020 Is trots op de leden die hier zijn. Hoeveel vacatures zijn er binnen het Hoofdbestuur? Esther de Jong Er zullen naar alle waarschijnlijkheid in ieder geval twee posities vacant zijn.

6. Stand van zaken sectoren en arbeidsvoorwaardennota FNV 2020

Arbeidsvoorwaardennota

Dick Koerselman meldt dat we met de arbeidsvoorwaarden willen voortborduren op hetgeen er de laatste jaren is ingezet. We willen meer zekerheid en een fatsoenlijke beloning en dat je fit naar het einde van je loopbaan toe gaat en kan genieten van je pensioen. FNV doet appèl op goed werkgeverschap. Werkgevers willen we bewegen om zich in te zetten voor continuïteit en kwaliteit van de arbeid.

Ook om tekorten van personeel voor te zijn. Er is in het algemeen schaarste aan jongeren, met name in de randstad. Tijdgeest, imago et cetera zijn hier debet aan. Wij moeten ervoor zorgen dat jongeren zich aan ons binden en ook bij ons blijven.

We hebben vaak de pers gezocht om te vertellen vanuit de bond waarom het zo lastig is om mensen te behouden. Wij willen er daarom voor zorgen dat er goede arbeidsvoorwaarden komen zodat leden blijven en een goede beloning krijgen.

Sectoren:

Er is de afgelopen 10 jaar veel effort gestoken in het omvormen van het pensioenstelsel. Er moest iets gebeuren, ook ten aanzien van de stijging in levensverwachting. Dit jaar heeft de FNV eindelijk een pensioenakkoord bereikt. Echter, de rente daalde nog meer en beurzen deden het ook niet meer zo lekker waardoor pensioenfondsen in de problemen kwamen.

Er is veel druk gezet op minister Koolmees, ook vanuit de politiek. Koolmees heeft inmiddels aangegeven dat er met een andere rekenmethode gewerkt gaat worden. Maar er moet meer gebeuren. De sector Recreatie staat er ellendiger voor dan het pensioenfonds Horeca & Catering. Een aantal leden zijn hier nauw bij betrokken omdat ze zitting hebben in het verantwoordingsorgaan.

Sector Horeca: Dick Koerselman had heel graag willen vertellen dat er een nieuwe cao was maar helaas is deze er nog niet. We zitten wel aan tafel met alle betrokkenen.

De cao commissie zit er middenin. We hopen voor de kerst iets te kunnen melden. De cao commissie zorgt hiervoor, deze groep is zo slim geweest om op een andere manier meer druk te zetten door het oprichten van een actiecomité. De leden die hierin zitting hebben genomen komt naar voren:

Max Broersen neemt het woord. Horecatijgers zijn uitstervend ras maar we willen weer als tijgers behandeld worden, niet als apen. Een actie die bedacht is: "All you need is Horecalove." Ze willen gaan rondrijden met een caravan en werkgevers opzoeken. Hierbij oproep aan de leden, join the party! Een handvol peanuts wordt aan alle leden uitgereikt.

Sector Contractcatering

Een filmpje wordt getoond van de acties die bij de catering zijn uitgevoerd. Het zijn mooie beelden, goed om te zien dat er bijna 500 mensen deel aan namen.

In mei zijn vele ludieke stiptheidacties op Schiphol door KCS gehouden. Echter, Veneca draaide niet bij. Er zijn in totaal 100 locaties bezocht om mensen op te roepen om te staken. Dick Koerselman is er trots op dat het gebeurd is, maar staken willen we eigenlijk niet. Als het moet, dan laat je je tanden zien, dit is ook een voorbeeld voor de sectoren Recreatie en Horeca.

Veneca heeft gesproken met CNV en de Unie. We zijn genept, maar we leggen ons hier niet bij neer. Je ziet achter de schermen dat Veneca wel toenadering zoekt tot ons. Ze hebben ons erbij nodig. We moeten eerst een afspraak maken.

Op 19 december weer een actiedag, in januari ook. In april moet er een nieuwe cao zijn! Wat is bereikt met deze acties? Veneca heeft gezien waar we toe in staat zijn. We eisen fatsoenlijke loonsverhoging en kwaliteitsagenda.

Sector Recreatie: daar is het stil aan het front. De huidige cao loopt nog door. Er zijn onderhandelingen gaande bij Albron CP om o.a. ledenvoordeel af te spreken. We wachten op antwoord van werkgevers.

Vragen vanuit de zaal:

Alf Pals: hoe kunnen we voorkomen dat die andere bonden ons neppen? Dick Koerselman meldt dat het valt en staat bij vakbondskracht. Krijg je dat niet voor elkaar, dan kiest een werkgever voor de korte termijn. We moeten met elkaar sterk en krachtig blijven!

Unie en CNV zijn op zich vakbonden met leden. We moeten met die bonden om de tafel en ons afvragen of we niet gezamenlijk moeten optreden.

5 **Lid uit de zaal:** FNV Horecabond is buiten spel gezet. Wat kunnen we doen. Er is destijds niet gestaakt. Dick Koerselman reageert dat dit aan de leden is. Oproep aan de leden: Kom in actie! Er liggen kansen, denk mee en sluit je aan!

10 **Jan Cuperus:** alle acties die er komen, ondersteun ik. Men moet zich ook laten tonen in heel NL, niet lokaal. Ik vind dat mijn FNV Horecabond langzamerhand meer een randstad Horecavakbond wordt. Dick Koerselman zegt daar waar je actie voert, laat je zien daar waar het nodig is. En dat geldt voor heel NL!

15 **Lid uit de zaal:** is er een mogelijkheid om te infiltreren met andere bonden. Dick Koerselman: Er worden pogingen ondernomen, we denken hier wel over na maar moeten hierin heel voorzichtig zijn. Hoe kan je die andere bonden op andere gedachten brengen. Dick Koerselman verplaatst zich ook in anderen en wil hier op een fatsoenlijke en waardige manier naar kijken.

20 **7. Terugkoppeling Ledenparlement**

Ronald Plokker meldt in het kort de onderwerpen die in de afgelopen periode aan bod zijn geweest. Er waren 3 vergaderingen in het afgelopen half jaar, 2 extra vergaderingen en 1 thematische vergadering. Een aantal grote onderwerpen zijn aan bod geweest zoals governance, jongerenplan, pensioenen, klimaatakkoord, arbeidsvoorwaardenagenda, Offensief sociaal Nederland, Visie beroepsonderwijs en inkomstennota. 2 worden belicht:

- 25
- Governance: in 2015 gefuseerd, werkt deze methodiek nu en kunnen de sectoren voldoende doen.
 - Jongerenplan, geschreven door en voor jongeren. Scholieren, flexwerkers en jongvolwassenen worden anders benaderd met als doel hen te mobiliseren om actief te worden bij de bond.
- 30

Vragen uit de zaal:

Ursmar Ronteltap: pensioenen zijn zinvol voor iedereen: de banken hebben alles om zeep geholpen. Iedereen die pensioen opbouwt en geniet is de dupe. Is er niet een internationale samenwerking nodig voor een duidelijk en krachtig voorstel.

35 Ronald Plokker meldt dat er al een overkoepelende Europese vakbond is. Pensioenstelsels zijn echter niet vergelijkbaar om invloed te hebben op het ECW. Daar waar mogelijk wordt invloed uitgeoefend. Ronald neemt het signaal mee.

40 **Frans Klappe:** Dit parlement stelde het pensioenakkoord ter discussie. Het is gelukkig goed gekomen. Vraag: hoe stonden jullie als Ledenparlement erin in deze periode?

Ronald Plokker: mijn persoonlijke voorkeur was heel helder. Hij was in spanning voor de uitslag en gelukkig, een ruime meerderheid was voor. Tot slot meldt Ronald Plokker als oproep: laat weten als je meer informatie wilt.

45 Dick Koerselman sluit af door te zeggen dat de vakvereniging nog steeds democratisch is waarbij eenieder zijn of haar mond kan opendoen en zijn mening kan verkondigen. Doe dit vooral, daar kunnen we wat mee!

LUNCH

8. Modernisering vereniging. Gastspreker Thomas Bruning, secretaris NVJ (Nederlandse Vereniging van Journalisten)

5 Thomas leidt zijn verhaal in door te vertellen over zichzelf en zijn grote liefde voor de journalistiek en wat de vereniging doet. Als vereniging leg je de basis om te acceleren in je vak. Hij vertelt over de NVJ die zo'n 8.000 leden kent op een doelgroep van 15.000. Grofweg kent de NVJ 3 focuspunten: persvrijheid, collectieve rechten en plichten en dienstverlening individueel en geeft toelichting op elk focuspunt. Binnen het collectieve deel zijn bodemafspraken heel belangrijk als ook inspraak op het product wat er gemaakt wordt.

10 Kern: wij als vereniging vinden dat we een organisatie moeten zijn dat we er zelf voor staan. De werkgever is hier *niet* voor verantwoordelijk. De perskaart zijn de professionals waar ruimte voor gecreëerd moet worden. De NVJ deelt ook prijzen uit, dat is ons visitekaartje. Ethiek gaat over de inhoud van het vak. Wij spelen als bond hier een actieve rol in. Wij in onze vakbondsrol vinden dat fotografen heel erg onderbetaald worden. De fotografen staan voor hun vak in alle geledingen. Velen zijn freelancer, als vereniging wil je meegroeien met je leden. Ze staan er niet alleen voor. Daarom moet er binnen de vereniging veel veranderen.

20 In afgelopen jaren heeft de NVJ een transitie doorgemaakt. Het goede vakbondswerk is veel breder dan alleen een goede cao. Er is een dag het werk neergelegd, we geven de fotografen de veiligheid mee en we doen het samen. We zijn solidair naar de leden maar we ontkennen ook niet dat de leden ondernemer zijn. We leggen aan de ene kant het accent op het beroep, aan de andere kant het accent op die 2 groepen die manifest aanwezig zijn (dat wil zeggen freelancers/zzp'ers etc.).

25 Twintig procent van onze leden komt leren over de toekomst van het vak. We hebben in de transitie de verenigingsstructuur gewijzigd: van vakbond naar beroepsvereniging. Dat start bij de jongeren. Je bent als vereniging een dwarsdoorsnede van de mensen die aan het werk zijn. 10 tot 15 jaar geleden is besloten dat we voor jongeren een speciale sectie gaan oprichten om hier een focus aan te geven met een eigen bestuur en eigen agenda. Ze maken dus zelf de probleemagenda. Deze jongeren gaan zich vanzelf interesseren voor zaken die in het Hoofdbestuur spelen. Het jongerenbestuur komt in aanraking met het
30 oudere bestuur, ook in het Hoofdbestuur. Jongeren bepalen nu vaak de smaak van de agenda van het Hoofdbestuur. Je krijgt op die manier voeding van wat er speelt in de jongerenspecialistengroep maar ook dat de jongeren actiever worden in het Hoofdbestuur.

35 Maak van een traditionele vakbond een bond voor kleine ondernemers die kwetsbaar zijn. De uitdaging is die twee werelden bij elkaar te brengen. Iedereen kan zich verkiesbaar stellen voor het Hoofdbestuur. Diversiteit komt op de agenda, ze zeggen het niet alleen, ze doen het ook!

Het jongerenbeleid gaat verder: we weten goed waar deze doelgroep de opleidingen volgen en we zorgen dat we daar aanwezig zijn. We hebben daarnaast een jongeren nultarief. Haal je ze binnen, zorg dan ook dat je ze binnenhoudt.

40 Waar willen we naar toe? Spreek de zelfstandigen aan als groep. Als we in segmenten denken (vaste krachten, jongeren, fotografen, freelancers, gepensioneerden etc.) delen we met elkaar diverse thema's (zoals vrijheid en ethiek) met werkvoorwaarden. Daaronder zitten panels. In die panels zitten grotere groepen waar je zaken bij kunt peilen, connecties met het werkveld kunt maken en die input kunnen geven. We willen samen met deze
45 panels onderwerpen op de bestuursagenda plaatsen zodat je hier met elkaar events kan organiseren.

Al met al zijn we als vereniging licht gegroeid en verjongd: van tegen de 50 naar ongeveer 45 jaar. Dat is zeker een stap in de goede richting. Wees trots op je beroep en zet dat voorop. Hiermee spreek je het best je eigen beroepsgroep aan en breng je je trots over.

Vragen uit de zaal:

5 **Huijb Eijkman:** hoe is verhouding tussen mannen en vrouwen ten aanzien van deze beroepsgroep. Is er ook discriminatie te zien ten aanzien van betaling?

10 Thomas Bruning: een enorme verandering is zichtbaar: van voorheen veel meer mannen is het nu 65% vrouw en 35% man (beroepsopleiding). In de vereniging 55% man om 45% vrouw. We groeien daar zeker in mee. Vrouwen verdienen een stuk minder dan de mannelijke collega's. Dit heeft een enorm onderzoek teweeggebracht om dit aan te pakken. Het wordt binnenkort goed onderzocht bij de publieke omroep en tevens om de freelancers om erbij te betrekken.

Ronald Plokker: De ALV: is dat getrapt, mag elk lid daarbij komen en hoe vaak komt de ALV bij elkaar?

15 Thomas Bruning: vroeger was deze getrapt, een soort verenigingsraad. We hebben een stap gemaakt dat leden zich meer vertegenwoordigd voelen. Secties blijven bestaan maar er moet actief worden gekozen.

20 Het gevoel een vereniging te zijn is groter: je hebt een verplichting en verantwoording naar je kiezers toe. Het Hoofdbestuur is onbezoldigd aldaar, alle mensen in ons bestuur zijn actieve journalisten die hun geld elders verdienen. De werkorganisatie is bezoldigd. De ALV komt 2x per jaar bij elkaar (juni en najaar) ook met de jongerenafdeling. In het najaar is het onderwerp het arbeidsvoorwaardenbeleid. Helaas komen niet veel leden op de ALV, gemiddeld zijn het er 50 tot 60 leden. Af en toe zie je nieuwe gezichten. Sinds er actieve verkiezingen zijn, komen er meer jongeren op de ALV.

25 Met name het gevoel van "kan je nu een goede dwarsdoorsnede van de leden actief maken in de vereniging", dat loopt nog door middel van het inzetten van de panels.

Martien de Haan: In NVJ is van de 50% organisatiegraad 50% freelancer. Onderwerpen als arbeidsongeschiktheid, pensioenen en aansprakelijkheidsverzekering. Hoe doen jullie dit in de NVJ?

30 Thomas Bruning: is een ingewikkeld thema. Wij hebben het als organisatie goed geregeld. Wat we zien bij het jaarlijks brancheonderzoek bij zzp'ers is dat hun gemiddeld inkomen de helft is vergeleken bij de mensen in vaste dienst. Wij geven hen de boodschap mee een normaal tarief van 40 (beginnend)-60 (ervaren)-80 (zeer ervaren) te vragen, dat zijn uurtarieven. Dit is niet de markt maar we proberen deze leden zich hier wel bewust van te maken. Onderhandelen kan niet in onze sector.

35 **Lid uit de zaal:** zzp'ers verdienen een stuk meer in de horeca als zij die in loondienst zijn. Freelancers uit uw beroepsgroep zitten onder het tarief. Bij ons zitten de zzp'ers boven het tarief.

40 Thomas Bruning: de architectencao is bij ons onder de aandacht gebracht. Mochten we dit af weten te spreken, dan zijn we er nog niet. Als zzp'er is 150% niet ongezond, maar je moet het met elkaar betalen. De sociale lasten moet je met elkaar blijven delen.

45 Dick Koerselman dankt Thomas Bruning hartelijk dank voor zijn verhaal: een bond in aanbouw, verbouw met een appèl op het vakmanschap. Dit heeft zeker linken met onze bond. Dick Koerselman meldt dat we voor het middagprogramma Verenigingslab in drie groepen uiteengaan en in discussie gaan met elkaar over diverse stellingen.

9. Start werkgroepen Verenigingslab

De leden gaan in drie groepen uiteen. Elke groep krijgt 2 discussiethema's aan de hand van stellingen. Deze stellingen zijn geformuleerd door de gespreksleiders. De onderwerpen gaan over zeggenschap, positionering FNV Horecabond en zichtbaarheid van de bond.

5

10. Terugkoppeling uit subgroepen Verenigingslab

Dick Koerselman leidt in door de gespreksleiders uit te nodigen om een korte en bondige terugkoppeling te geven van de resultaten per subgroep:

Subgroep Dick Koerselman en Karlijn Kneepkens: *zeggenschap leden*

- 10 - Zo slecht is het niet zoals het nu gaat. Over het algemeen zit het niet scheef met zeggenschap.
- Let op dat de afstand niet te groot is. Voor je het weet wordt het een stichting
- Vindt daar iets op: actieve leden moeten meer zicht hebben op acties in het Hoofdbestuur
- 15 - Diverse discussies, over het algemeen tevreden.
- Alle punten komen terug in werkgroep modernisering

Subgroep Esther de Jong en Edwin Vlek: *positionering*

Stelling 1: leden altijd aanspreken op hun vak:

- 20 - Is onmogelijk. Je doet verschillende dingen, dus verschillende vakgroepen
Een kok in catering is niet gelijk aan kok in horeca
- Wat wel kan: panels vakgericht oprichten. Bijvoorbeeld koks of bedienend personeel. Bij thema's gericht panels uitvragen of vanuit panels zelf onderwerpen aankaarten. Saamhorigheid en solidariteit goed in het vaandel houden.
- 25 - Stelling 2: vanuit groep zzp'ers: altijd online communiceren binnen deze doelgroep. Veel ethische kwesties. Op het moment dat ze komen, is een stukje verdringing. Doe alles maar online, vraag wel een hogere prijs. Verenig deze groep maar uit kostenoogpunt en efficiency zoveel mogelijk online aanbieden.
- Stelling 3: altijd iedereen fysiek bezoeken, dus persoonlijk contact. Bij 21000 leden en 440.000 potentiële leden is dit vrijwel onmogelijk. Wel via bedrijfsbezoeken de mensen opzoeken en informeren. Idee: aantal actieve leden vermenigvuldigen zodat deze ook 30 kunnen helpen en het bereik groter wordt.

Subgroep Arnaud Stadermann en Koert Peperkamp:

Stelling 1: toezicht op het bestuur zou er moeten zijn door professionals, niet door leden van de Horecabond

- 35 - We zijn een vereniging, leden moeten altijd toezicht houden, direct en indirect, is hun recht en plicht.
 - Professionals zijn geen gerichte garantie dat het goed gaat.
 - Toezicht vanuit onderop leidt tot meer empathie.
 - 40 - Breed gedragen element: doe waar je goed in bent. Er is behoorlijk wat ondersteuning nodig bij toezicht houden.
- Stelling 2: vakbondswerk hoort niet thuis op het congres, inzet zou thuishoren in cao commissies.
- Er is geen eenduidige discussie over vakbondswerk.
 - 45 - Conclusie: er moet een bijeenkomst over de sectoren komen. Uitvoering en beoordeling hiervan hoort bij de leden zelf dus niet hier.
 - We moeten het hier over vakbondswerk hebben, saaie statuten discussies horen daar ook bij.

Dick Koerselman sluit af met het dankwoord aan alle leden voor hun input uit het Verenigingslab. De werkgroep modernisering kan hiermee flink aan de bak, naast de uitkomsten van de enquête eerdergenoemd vandaag. Wordt vervolgd.

11. Afsluiting door Dick Koerselman

5 Dick Koerselman merkt op dat het voor eenieder een intensieve dag was. Er komt, zoals eerder gezegd, een extra Ledencongres, we richten ons niet op februari maar op maandag 16 maart, in opmaat naar het Ledencongres in mei.

10 Benadrukt wordt het vele werk voor deze dag. Hier is keihard aan gewerkt. Dank aan collega's die hieraan hun bijdrage hebben geleverd. Dick Koerselman vond het een waardevolle dag. Er is veel en snel veel informatie verschaft. Veel initiatieven, zoals de nootjes die zijn uitgereikt door het actiecomité Horeca, ga daar vooral mee door. Dat willen we graag vaker zien, dat is wat de vakbond moet zijn.

12. Dick Koerselman dankt iedereen voor hun komst. Geniet van de borrel en wel thuis.

15 --- Einde Ledencongres ---