



SOCIAAL JAARVERSLAG 2013



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	03
ARBEIDSVORWAARDEN & BELONING	04
ARBO, VEILIGHEID & GEZONDHEID	08
OPLEIDING & ONTWIKKELING	12
PERSONEEL & PLANNING	15
BOEIEN & BINDEN	18
WERVING & SELECTIE	22
VERNIEUWING & ONTWIKKELING	26
TABELLEN EN GRAFIEKEN	31
ORGANOGRAM FNV BOUW	35



VERTROUWEN IN DE TOEKOMST



Wat hebben we veel werk verzet in 2013. Bijna tienduizend leden kregen ondersteuning van onze advocaten, procesjuristen, frontoffice, backoffice en vakbondsconsulenten in de regio. De stormloop kwam vooral door de economische crisis. Daaraan lijkt maar geen einde te komen. Nog steeds gaan bouwbedrijven failliet en raken mensen hun baan kwijt. Gelukkig hebben wij de pijn van leden met onze juridische hulp wat kunnen verzachten.

In 2013 hebben we belangrijke stappen gezet die bepalend zijn voor onze toekomst. Op het congres in maart hebben we besloten samen te gaan met FNV Bondgenoten, Abvakabo FNV, FNV Kiem en FNV Sport als een ongedeelde FNV. Dat betekent dat wij vanaf 1 januari 2015 als sector Bouw in de FNV zijn opgenomen. De eerste stappen zijn daarvoor in 2013 al gezet. Er wordt op veel vlakken samengewerkt en veel collega's hebben in projecten en werkgroepen meegedacht over de inrichting van de nieuwe FNV. Ook is besloten dat vacatures tot de fusiedatum op 1 januari 2015 alleen nog maar tijdelijk worden ingevuld.

Het dagelijks bestuur van de FNV heeft zijn intrek genomen in ons hoofdkantoor, samen met de voorlichters en het bestuurssecretariaat. Dit heeft grote impact gehad. Medewerkers moesten verhuizen, er zijn flexplekken ingericht en vergaderzalen zijn aangepast aan de komst van het dagelijks bestuur. Veel extra werk hiervoor is verzet door de afdeling Ondersteunende Diensten.

We hebben dit jaar hard gewerkt om het contact met onze leden te verbeteren. De netwerkers van bureau bouwkolom zijn met meer dan zesduizend bouwvakkers op tweehonderd bouwplaatsen in gesprek gegaan. Om problemen te signaleren, mensen met elkaar in verbinding te brengen en om samen oplossingen te zoeken. Zodat mensen weer weten waar de bond voor staat en we het tij van de dalende ledencijfers kunnen keren.

Ook in de werkorganisatie is veel veranderd. Om slagvaardig te kunnen optreden hebben we de vijf afdelingen op het hoofdkantoor samengevoegd tot één afdeling Algemene Belangenbehartiging en één afdeling Bedrijfsvoering. Onder de afdeling Bedrijfsvoering vallen nu de 'oude' afdelingen Communicatie & Marketing, Financiën & Administraties, Ondersteunende Diensten en Stafzaken. De afdeling ABB is nagenoeg hetzelfde gebleven. Om in te spelen op de trend dat leden minder vaak naar een vakbondssprekuur komen, hebben we het vbc-netwerk teruggebracht van 26 naar 13 locaties. Om toch goed bereikbaar te zijn, is gekozen voor een geografische spreiding naar postcodegebieden. Op 1 september hebben we afscheid genomen van de verandercoördinatoren, omdat er een einde kwam aan hun driejarige project om de kaderorganisatie om te vormen tot een zelfredzame organisatie.

We hebben er vertrouwen in dat we met al deze ontwikkelingen de FNV weer op de kaart zetten. Herkenbaar, zichtbaar en dichtbij de leden.

Olaus Wildbret
Plv. Algemeen directeur

Theo Nelissen
Hoofd Bedrijfsvoering

ARBEIDSVOORWAARDEN & BELONING

Arbeidsvoorwaarden en beloning zijn het vaste en variabele inkomen, de regelingen en andere afspraken die medewerkers voor hun arbeidsprestatie krijgen.

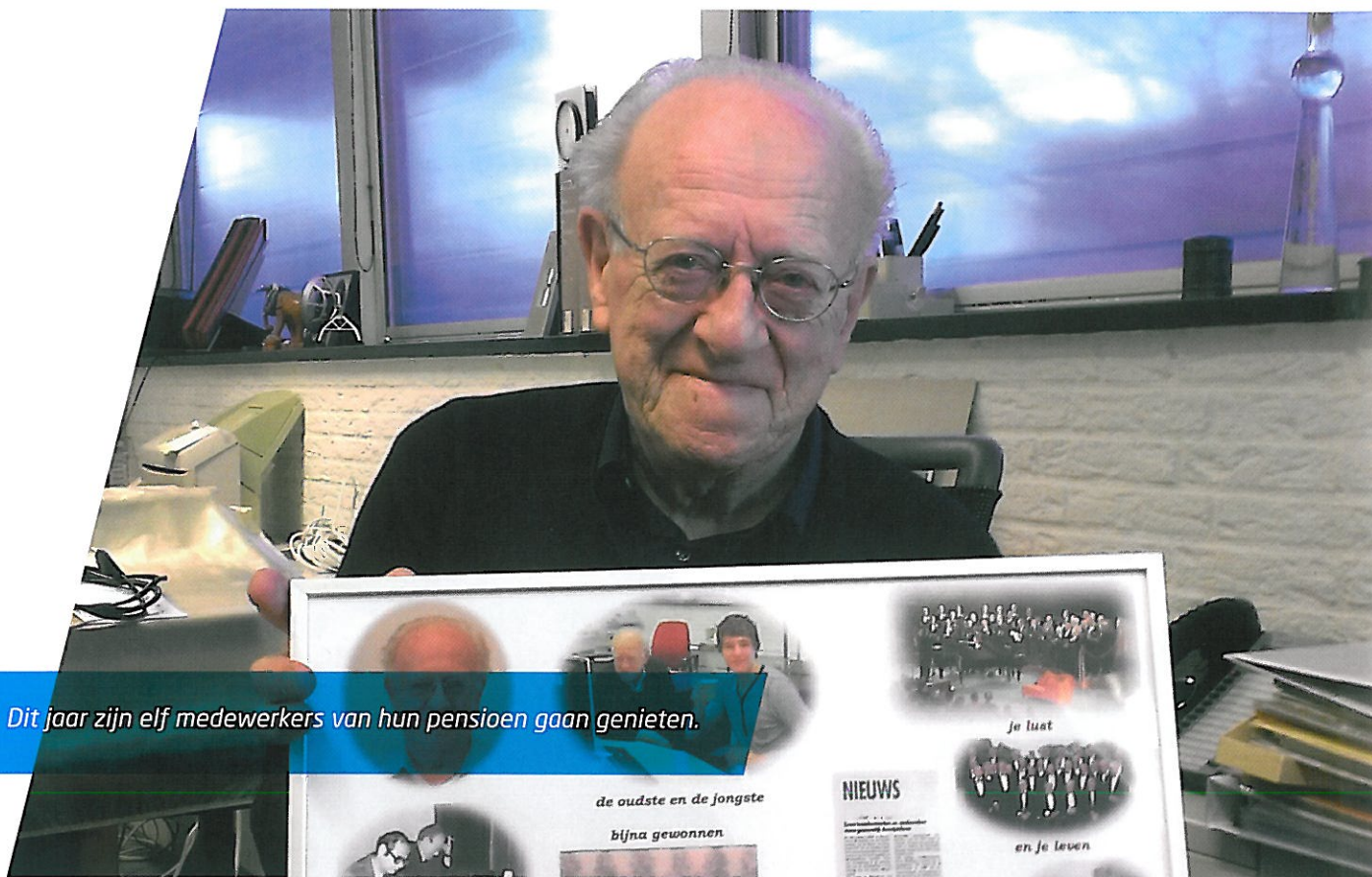
CAO FNV ORGANISATIES

Voor medewerkers van FNV Bouw geldt een sector-cao. Daarbij zijn ook een aantal andere FNV-bonden aangesloten. In 2013 ontvangen de medewerkers tweemaal een loonsverhoging: op 1 januari 1,25% en op 1 juli nog eens 0,75%. Daarnaast krijgen de medewerkers een eenmalige koopkrachttoeslag van 250 euro (naar rato omvang dienstverband). In mei wordt de vakantietoeslag uitgekeerd en in november de eindejaarsuitkering. Dit jaar is in december voor het laatst de levenslooptoeslag van 0,5% uitbetaald. Vanaf januari 2014 wordt deze opgenomen in het brutoloon. De cao is verder ongewijzigd verlengd en heeft een looptijd tot en met 31 december 2014.

SOCIAAL PLAN

In verband met de reorganisatie en samenvoeging van FNV-organisaties tot het ongedeelde deel van de FNV is er een sociaal plan afgesproken. De looptijd is van 1 maart 2013 tot 1 maart 2018. Met het sociaal plan worden de gevolgen ondervangen van de samenvoeging met andere FNV-organisaties tot een FNV. In het sociaal plan zijn onder andere afspraken gemaakt over een werkgelegenheidsgarantie tot 1 maart 2018. Het sociaal plan bevat maatregelen voor medewerkers die boventallig zijn geworden. Ook is afgesproken dat er een mobiliteitscentrum wordt ingesteld om boventallige medewerkers te begeleiden naar een andere functie en te ondersteunen





om in een nieuwe functie te kunnen functioneren. Bij het sociaal plan is een addendum afgesproken met bepalingen die alleen gelden voor de medewerkers van FNV Bouw.

INCENTIVE VOOR COLLEGA

Een incentive is een eenmalige, spontane beloning voor een medewerker die een bijzondere prestatie heeft geleverd. Hieraan ligt geen vooraf vastgestelde afspraak of doelstelling ten grondslag. De extra beloning heeft als doel de waardering voor de medewerker te onderstrepen. Bij FNV Bouw kunnen leidinggevenden een incentive toekennen, maar ook collega's kunnen elkaar voordragen voor een incentive. Per jaar is er een budget van maximaal 4.000 euro beschikbaar. In totaal hebben 14 collega's dit jaar een incentive ontvangen van 300 euro.

WERKKOSTENREGELING

Met ingang van 1 januari 2013 is de nieuwe werkkostenregeling (WKR) bij FNV Bouw ingevoerd. Op basis van deze regeling mogen werkgevers een bedrag gelijk aan 1,5% van het fiscale loon (vrije ruimte) gebruiken voor onbelaste onkostenvergoedingen en verstrekkingen voor medewerkers. Dit betekent voor medewerkers van FNV Bouw het volgende:

- De fiscale teruggave van de vakbondscontributie vervalt. Dit wordt nu door de werkgever gefinancierd.
- De vaste autokostenvergoeding wordt aangepast naar een regeling met een declaratiestelsel, waarbij de gemaakte kosten voor de auto kunnen worden gedeclareerd.
- Stallingskosten voor de leaseauto kunnen worden gedeclareerd, bijvoorbeeld voor een verplichte parkeervergunning.
- De facilitering van de 'fietsregeling' door de fiscus is vervallen. Voor de vergoeding van de onderhoudskosten is voor bestaande gevallen een overgangsregeling ingesteld.

PENSIOENFONDS ZORG & WELZIJN

Medewerkers ontvangen hun pensioen van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. In 2013 zijn er 11 medewerkers met (vroeg)pensioen gegaan.

Het pensioenfonds zal de pensioenregeling vanaf 2014 laten aansluiten op de gewijzigde AOW-regelgeving. Deze aanpassingen zijn ook zichtbaar in het uniform pensioenoverzicht dat het pensioenfonds verstrekt. Medewerkers kunnen bij via 'mijn pfzw' inloggen om hun persoonlijke gegevens en pensioenvooruitzichten te raadplegen. ■



MOBILITEITSCENTRUM BRENGT VRAAG EN AANBOD BIJ ELKAAR

Marjan Bijzet is namens de FNV projectleider van het mobiliteitscentrum. Het is een gezamenlijk initiatief van FNV Bouw, Abvakabo FNV, FNV Bondgenoten, FNV Kiem, FNV Sport en de voormalige vakcentrale.

"Op dit moment verspreiden we vooral vacatures die er zijn bij de FNV, en werken we achter de schermen hard om ervoor te zorgen dat er in 2014 een volledig mobiliteitscentrum staat. We brengen in kaart wat er al bestaat bij de verschillende bonden, want we maken graag gebruik van de goede dingen die er al zijn. We gaan ons presenteren op het gezamenlijke platform van de FNV (FNV.NU). Daar zal te zien zijn wat het mobiliteitscentrum

"Het mobiliteitscentrum draagt naar mijn idee echt bij aan een sterke FNV van de toekomst."

te bieden heeft. Denk aan loopbaanbegeleiding, vacatures, scholing, inzicht in competenties, sollicitatieprocedures, informatie over het sociaal plan, etc. Kortom, het mobiliteitscentrum wordt dé plek waar vraag en aanbod van arbeidsplaatsen binnen de FNV bij elkaar komen."

SPREEKUUR

Ook zullen er spreekuren gehouden worden in het land. Je kunt daar een gesprek met een werkcoach of loopbaanadviseur aanvragen. Marjan: "Het mobiliteitscentrum

draagt naar mijn idee echt bij aan een sterke FNV van de toekomst. Als FNV willen we de dienstverlening zo goed mogelijk inrichten en heel graag nieuwe leden aan ons binden. Dat is een grote uitdaging. Door de fusie ontstaan nieuwe functies of functies krijgen deels een andere inhoud. Het sociaal plan biedt je mogelijkheden om na te denken over je loopbaan en wellicht eens iets heel anders te gaan doen. Ook als er van boventalligheid (nog) helemaal geen sprake is. Grijp die kans, zou ik zeggen."

MOBILITEIT

Er zijn al heel wat medewerkers bij de FNV die een stap hebben gezet naar een andere functie. Soms omdat hun functie werd opgeheven, soms omdat er een vacature langskwam. Ook bij FNV Bouw hebben diverse collega's dit gedaan. Op pagina 25 kun je het verhaal lezen van Mireille van Gelderen. Mireille werkt nu als beleidsmedewerker Arbo op het hoofdkantoor, omdat haar functie als kwestiebehandelaar in het regiokantoor Rotterdam werd opgeheven. Marjan Bijzet weet hoe dit is. Zij maakte de overstap van hoofd Stafzaken naar projectleider mobiliteitscentrum, omdat haar functie boventallig werd. Dat was niet de eerste keer dat zij dit meemaakte in haar

"Veel medewerkers bij de FNV zetten een stap naar een andere functie. Soms omdat hun functie werd opgeheven, soms omdat er een vacature langskwam".

loopbaan. "Ik heb in al die jaren verschillende reorganisaties meegemaakt. En voordat ik bij FNV Bouw kwam werken, werkte ik als manager bedrijfsvoering in de Jeugdhulpverlening. Doordat deze functie boventallig werd, kwam ik bij FNV Bouw terecht. Ik ben dus ervaringsdeskundige, kun je wel stellen." ■



ARBO, VEILIGHEID & GEZONDHEID

Volgens de Arbowet is iedere werkgever verplicht om een beleid op te stellen op het gebied van arbeidsomstandigheden, zodat medewerkers veilig, gezond en met plezier hun werk kunnen doen.

RISICO-INVENTARISATIE & EVALUATIE

Met een Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E) inventariseren we de risico's en gevaren die medewerkers lopen, evalueren we de mogelijke gevolgen en maken we een actieplan (Integraal plan van aanpak RI&E) om de risico's zo veel mogelijk te verhelpen of te beperken. Jaarlijks wordt het Integraal plan van aanpak geëvalueerd en zo nodig aangepast.

In 2013 hebben we een inventarisatie van ontbrekende EHBO-benodigdheden gemaakt op de regiokantoren, het hoofdkantoor en de vbc-kantoren om voldoende uitgerust te zijn bij een calamiteit. Hierop zijn de EHBO-dozen aangevuld en blusdekens, warmtedekens en een extra brancard aangeschaft. Op alle verdiepingen in het hoofdkantoor zijn de klapdeuren vervangen, zodat er een

brandwerende compartimentering ontstaat. Verder is de luchtkwaliteit op het hoofdkantoor onderzocht na signalen van droogte en stof. Na onderzoek zijn er geen afwijkingen gevonden in de norm waaraan de luchtkwaliteit moet voldoen.

ARBOBELEIDSPLAN

De Risico-inventarisatie & Evaluatie fungeert als de basis voor het arbobeleidsplan. In het arbobeleidsplan 2011 - 2014 staan de visie, de missie en de strategie op de arbeidsomstandigheden voor de komende vier jaar. Centraal hierin staat het uitgangspunt dat arbo een integraal onderdeel is van het organisatiebeleid. Elk jaar worden de doelstellingen geëvalueerd en vastgelegd in het arbojaarplan voor het komende jaar. Medewerkers kunnen het arbobeleidsplan raadplegen op intranet.



De BHV'ers volgen regelmatig oefeningen levensreddend handelen.

In 2013 zijn voorbereidingen getroffen, om een arbobeleid op te stellen voor de ongedeelde FNV. Dit wordt gedaan door een werkgroep bestaande uit medewerkers van de verschillende FNV-bonden

HET BEDRIJFSNOODPLAN

De Arbowet stelt dat in ieder bedrijf een bedrijfsnoodplan aanwezig moet zijn om op te kunnen treden in geval van een calamiteit, het verlenen van eerste hulp en het ont-ruimen van het pand of een gedeelte van het pand. Het bedrijfsnoodplan beschrijft de procedures die moeten worden gevolgd na een calamiteit, zoals brand, een bom-melding, ernstig ongeval, grote technische storing of ongelukken met gevaarlijke stoffen. In het bedrijfsnood-plan staan ook de taken en verantwoordelijkheden van het crisisteam, hoofd Bedrijfs-hulpverlening, de bedrijfshulpverleners, hoofden van de afdelingen en de Arbo-coördinator. Het bedrijfsnoodplan is te raadplegen op intranet.

BEDRIJFSHULPVERLENING

FNV Bouw beschikt over een goed opgeleid BHV-team bestaande uit 17 leden. De bedrijfshulpverleners (BHV'ers) hebben in 2013 herhalingsoefeningen gevolgd voor levensreddend handelen, eerste hulp bij ongevallen en brand. Geregeld worden de BHV'ers voor een oefening opgeroepen om het geleerde in een gesimuleerde prak-tijkomgeving te oefenen. In 2013 hebben drie mede-werkers een opleiding bedrijfshulpverlening gevolgd. Deze medewerkers maken geen deel uit van de bedrijfs-hulpverleningsorganisatie, maar zijn opgeleid zodat FNV Bouw altijd een BHV'er in huis heeft, bijvoorbeeld bij de vroege opening van het gebouw.

PREVENTIE

De preventiemedewerkers op de regiokantoren en het hoofdkantoor hebben een training gevolgd over de RI&E en een training werkplekpreventie bij flexibel werken. De training RI&E ging over de rol die de preventiemedewer-kers kunnen uitoefenen bij de voorbereiding van de RI&E.

ZIEKTEVERZUIM

Het ziekteverzuim is in 2013 gedaald naar 4,54% ten opzichte van 5,85% in 2012 (zwangerschap niet meege-rekend). Het aandeel langdurig verzuim is nog steeds een van de voornaamste oorzaken van het ziekteverzuim-percentage. Redenen voor langdurig verzuim zijn re-integratietrajecten vanwege een complexe medische problematiek. Door positieve re-integratie en herstel is het percentage langdurig verzuim licht gedaald. Het per-centage van middellang verzuim (6 tot 30 dagen) is ten opzichte van 2012 iets gestegen naar 23,8 % tegen

22,9 % in 2012. Het kort verzuim (van 1 t/m 5 dagen) is 11,0%. Dit is een stijging ten opzichte van 8,2% in 2012. Als we het ziekteverzuimpercentage van de afgelopen 10 jaar bekijken, zien we een daling richting het landelijk gemiddelde van 4%. Met 4,54% zitten we daar iets boven. De meldingsfrequentie is in 2013 wederom iets gedaald naar 1,21 ten opzichte van het jaar daarvoor (was 1,32). Dit is de verhouding tussen het aantal ziekmeldingen en het aantal personeelsleden.

ZIEKTEVERZUIMPROTOCOL

Het verzuimprotocol 2011 is geëvalueerd en aangepast aan de Wet Poortwachter. Het uitgangspunt van het ziekteverzuimprotocol is dat aan medewerkers gevraagd wordt mee te denken over een snelle re-integratie. Bijvoorbeeld door halve dagen te werken of thuis te werken. Zo kan volledig ziekteverzuim omgezet worden in gedeeltelijk ziekteverzuim. Onderdeel van het protocol is een contactformulier waarin leidinggevenden informatie kunnen geven aan de bedrijfsarts. Dit zorgt voor een verbetering van de com-municatie tussen leidinggevende, medewerker en de bedrijfsarts. En dat komt het re-integratieproces ten goede. De ondernemingsraad heeft instemming verleend voor het nieuwe verzuimprotocol. Het verzuimprotocol is op intranet geplaatst en de medewerkers zijn geïnfor-meerd.

PREVENTIEF MEDISCH ONDERZOEK

Medewerkers kunnen zelf bepalen op welk moment en bij wie zij een preventief medisch onderzoek (PMO) willen laten doen: bij hun huisarts, de bedrijfsarts of bij een gezondheidscentrum van Menzis. Het onderzoek is vrij-willig en de uitslag wordt alleen met de medewerker besproken. Eventuele kosten die niet worden vergoed door de ziektekostenverzekeraar kunnen, afhankelijk van de leeftijd, periodiek worden gedeclareerd. Dit jaar heb-ben vijf medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijk-heid om de kosten van een PMO te declareren.

BELEID SOCIAAL MEDISCH TEAM

Jaarlijks organiseert FNV Bouw bijeenkomsten van Sociaal Medische Teams (SMT) op de regiokantoren en het hoofd-kantoor. Tijdens een SMT komen de bedrijfsarts, de leidinggevenden en de P&O-adviseur bijeen om de ziekte-verzuimbegeleiding te bespreken en de rollen te verdui-delijken.

Dit jaar stond het aangepaste verzuimprotocol op de agenda. In het verzuimprotocol staat informatie over de nieuwe Ziektewet en extra informatie over arbeid-therapeutisch werken. ■



'ZICHTBAAR EN HERKENBAAR AANWEZIG OP DE BOUWPLAATSEN'

Zichtbaar en herkenbaar aanwezig zijn op bouwplaatsen, het gesprek aangaan, vertrouwen winnen en mensen in hun kracht zetten. Dat zijn de uitdagingen waarvoor de collega's van bureau bouwkolom staan. 'We doen het samen met u, niet voor u,' zegt Janna Mud, projectleider.

"We moeten onze positie terugwinnen op bouwlocaties, het hart van de bouwkolom. Dat is hard nodig, want ons ledenaantal loopt alleen nog maar terug. Het is vijf voor twaalf. Het gaat om ledenbehoud, nieuwe vakbondsleden inschrijven én op een andere manier werken: dichtbij de mensen, herkenbaar en slagvaardig. De situatie op bouwplaatsen is zo ongelooflijk veranderd. De versnippering die zich in de afgelopen tien jaar heeft voorgedaan en de ongebreidelde flexibilisering, maakt dat FNV Bouw zijn positie in de sector aan het kwijtraken is. Links en rechts zien we dat werkgevers op zoek gaan naar goedkope oplossingen. Werkgevers gaan op zoek naar een goedkopere cao of willen helemaal geen cao, en steeds meer mensen werken in allerlei arbeidsconstructies, zoals uitzendkracht, flexwerker of als zzp'er."

NIET ROOSKLEURIG

"Ook is de verwevenheid tussen bouw en metaal steeds groter geworden en de rol van grote bouwbedrijven veranderd. Bouwbedrijven zijn meer ontwikkelaar en regisseur van het bouwproces geworden en voelen nog maar weinig verantwoordelijkheid voor wat er op bouwplaats gebeurt. Zij huren onderaannemers in die het werk verdelen onder Nederlandse werknemers, maar ook uit Polen, Bulgarije, Turkije en nog verder weg. De ervaringen uit de

"Iedere werknemer heeft recht op een fatsoenlijk loon, goede arbeidsomstandigheden en waardering."

Eemshaven leveren geen rooskleurig beeld op: slechte betalingen en arbeidsomstandigheden die vaak niet kloppen. De werknemers op de bouwlocaties zien het allemaal gebeuren en voelen zich machteloos. Bureau bouwkolom wil dat veranderen. Wij willen ervoor zorgen dat mensen weer met elkaar in gesprek gaan, geloof krijgen in hun eigen kunnen, zelf de discussie en het gesprek met hun uitvoerder aangaan. Onze boodschap is: 'We doen het samen mét u, niet vóór u.'



OPBOUWWERK

"Voor bureau bouwkolom is vakbondswerk vooral opbouwwerk. Niet voor niets zijn netwerkers vijf dagen per week op pad en actief in een aantal pilots. In de Eemshaven werkt zelfs een Pools sprekende netwerker. Netwerkers leggen contacten met alle werkenden op de bouw, ongeacht cao of soort arbeidsrelatie. Het is onmogelijk om overal aanwezig te zijn, dus is kaderopbouw ook van belang. Daarnaast onderzoeken we op welke strategische bouwlocaties en bij welke bedrijven met een zeker positie in de keten we aanwezig willen zijn. Dat vraagt om een goede afstemming met de regio. En ten slotte gaat het natuurlijk ook om 'gewoon goed werk'. Iedere werknemer heeft recht op een fatsoenlijk loon, goede arbeidsomstandigheden, waardering voor zijn kennis en kunde en wil met respect behandeld worden. Ook hier is het vijf voor twaalf. Want hier zijn we een heel eind van afgedreven." ■

OPLEIDING & ONTWIKKELING

FNV Bouw heeft bijzondere aandacht voor de begeleiding en ontwikkeling van medewerkers. Opleiden van medewerkers is een belangrijk middel om de bedrijfsvoering te verbeteren en de missie van de organisatie uit te dragen.

OPLEIDINGSBELEID 2013 - 2017

FNV Bouw heeft een meerjaren-opleidingsbeleid ontwikkeld. Het doel van het opleidingsbeleid is om de ontwikkeling van goed gekwalificeerde medewerkers te stimuleren. Dat betekent dat medewerkers genoeg kennis en vaardigheden hebben om hun functie uit te oefenen. En om de missie, kernwaarden en strategische doelen van FNV Bouw uit te kunnen dragen.

Uitgangspunten van het opleidingsbeleid zijn een leven lang leren en employability. Met employability wordt bedoeld dat werknemers aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt zowel binnen als buiten de organisatie. Behalve formeel leren (klassieke trainingen) wordt ook informeel leren gestimuleerd.

Opleidingsinstrumenten die worden ingezet zijn: klassieke scholing, e-learning, coaching en intervisie. Deze worden op een planmatige en cyclische manier aangeboden. Met cyclisch opleiden bedoelen we dat opleidingsactiviteiten elkaar in de tijd opvolgen met als doel de kennis te borgen in de organisatie. Planmatig opleiden betekent dat de inhoudelijke opleidingsactiviteiten volgens een meerjarenplanning aangeboden worden.

GESPREKSCYCLUS

Dit jaar is de nieuwe gesprekscyclus van start gegaan. In 2012 zijn daarvoor de voorbereidingen al gestart. De gesprekscyclus bestaat uit een drieluik van doelstellingsgesprek, functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek. Deze manier van werken sluit aan bij de wens in de organisatie naar een meer resultaatgerichte en professionele manier van werken. De invoering van de gesprekscyclus past binnen de uitgangspunten van het sociaal beleid. Daarbij wordt een optimale personele inzet nagestreefd die gebaseerd is op vier pijlers: gezondheid, motivatie, competentie en betrokkenheid.

In het eerste kwartaal zijn medewerkers in workshops geïnformeerd over de gesprekscyclus. In totaal zijn er 17 workshops gehouden. Ook alle leidinggevendenden hebben een training gevolgd om goed voorbereid de gesprekken te kunnen voeren. De training is uitbesteed aan een extern bureau. Op intranet is een handleiding geplaatst zodat medewerkers zich goed kunnen voorbereiden op de gesprekscyclus. In het derde en vierde kwartaal is de gesprekscyclus gestart en zijn de eerste verslagen van doelstellingsgesprekken bij het cluster P&O binnengekomen.

MAATWERK SJD-OPLEIDING HANZE HOGESCHOOL

De tweejarige maatwerk opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) die FNV Bouw samen met de Hanze Hogeschool heeft opgezet, is dit jaar succesvol afgerond. Deze opleiding was opgezet om vakbondsconsulenten in de gelegenheid te stellen om een maatwerk hbo-diploma SJD te behalen. Twintig medewerkers deden mee aan deze opleiding. Velen hebben de opleiding succesvol afgerond met een diploma. Een aantal deelnemers heeft de opleiding afgerond met certificaten voor de behaalde modules. Helaas moest een aantal medewerkers de opleiding voortijdig beëindigen.





STAGEBELEID

FNV Bouw vindt het belangrijk om stagiaires de werkpraktijk van hun toekomstige vak te laten ervaren. De stagiaire oefent beroepsvaardigheden, doet nieuwe kennis op en ontwikkelt persoonlijke vaardigheden. In 2013 hebben 17 stagiaires bij FNV Bouw praktijkervaring opgedaan.

TRAINING PROJECTMATIG WERKEN

In 2013 konden medewerkers zich opgeven voor een tweedaagse training 'Projectmatig Werken'. De training werd afgerond met een opdracht om in kleine groepjes een projectplan te maken. Het animo was groot: ruim 100 medewerkers deden eraan mee. In 2014 wordt dit traject afgerond.

'KIJK IN DE SPIEGEL VAN JEZELF'

FNV Bouw heeft medewerkers de mogelijkheid geboden om in een workshop aandacht te besteden aan vragen als: 'Wie ben ik? Wat kan ik? En wat wil ik?' De workshop werd facultatief aangeboden om medewerkers een handvat te geven in de veranderende wereld. De workshops zijn gestart in 2012, en liepen dit jaar nog tot en met februari door. De waardering was gemiddeld een 7,9.

EVALUATIE OPLEIDINGEN

Onderdeel van het opleidingsbeleid is een uitgebreide evaluatie van de gevolgde trainingen en opleidingen. Deelnemers van collectieve trainingen en cursussen geven na afloop aan wat zij vinden van de opleidingen op een evaluatieformulier. De opleidingen worden goed gewaardeerd door de medewerkers. Het rapportcijfer ligt tussen 7,9 en een 8,3. ■

VIJF VRAGEN OVER BLOGGEN OP INTRANET

1. WAAROM ZOU IK EEN BLOG SCHRIJVEN?

Het belangrijkste is kennis delen. Veel gehoord in onze organisatie: kennis is er wel, maar waar en bij wie? Hoe vaak komt het niet voor dat het wiel opnieuw wordt uitgevonden? Of dat er een project wordt opgezet waarvan achteraf blijkt dat er al een soortgelijk project loopt of liep? Of dat kennis van mensen niet benut wordt, simpelweg omdat collega's niet weten dat die kennis er is? Of dat niemand weet wat de voortgang is van een project, omdat er na de eerste aankondiging niet verder over gecommuniceerd is? Zonde allemaal, want de kennis is er wel degelijk. Het bespaart veel tijd en energie, als je weet bij wie en waar je moet zijn voor bepaalde kennis.

2. LOS JE DAT OP DOOR EEN BLOG TE SCHRIJVEN?

Bloggen is niet dé oplossing, maar wel één die bijdraagt aan kennisoverdracht. In combinatie met alle andere nieuwe mogelijkheden om kennis te delen (Mijn Site, Lync, Intranet, twitter, nieuwsfeed) is bloggen een handig middel om updates te geven over je werk. Zo kunnen collega's reageren op jouw blog en hun ervaringen en expertise met je delen. En naast al deze belangrijke zaken is er nog wel een reden om te bloggen; het is heel erg leuk. Voor jezelf en voor 'later'. Je bouwt je eigen persoonlijke werkarchief op, zonder papier. Handig als naslagwerk en altijd terug te vinden.

3. HOE KAN IK EEN BLOG AANMAKEN?

Dat is heel eenvoudig. Je gaat naar je eigen profiel. Ga dan naar 'blog' (helemaal links op de pagina) en ga naar 'Nieuw bericht publiceren'.

4. HOE WETEN MENSEN DAT IK EEN BLOG HEB GEPLAATST?

Je kunt je blog doorsturen naar je collega's. (Klik op 'Een koppeling via e-mail verzenden'). Ze ontvangen in hun e-mailbox dan een link naar jouw blog. Je kunt collega's ook op je blog attenderen door een bericht te plaatsen in de Berichtenstroom (op de homepage). Hier kun je ook zien wat de collega's die jij volgt aan het doen zijn op intranet, bijvoorbeeld of ze een blog hebben geplaatst.

5. KAN IK MIJN BLOG OOK OP DE HOMEPAGE PLAATSEN?

Dat kan. Je kunt daarvoor een verzoek sturen naar intranet@fnvbouw.nl. ■

MIJN EERSTE VOORZITTER

Ergens in 1979 nam de toenmalige voorzitter van de Federatie Bouw- en Houtbonden een ijzersterke beslissing. Hij nam mij in dienst. Net als nu was de FNV 'in beweging'. De bonden van het (socialistische) NVV en het (katholieke) NKV zaten midden in een fusieproces. De vakcentrales waren al ineengeschoven. Bij de bouwbonden was als tussenstap een federatie gevormd van NVV en NKV. Oorspronkelijk gehuisvest in Amsterdam en Utrecht waren ze gaan samenwonen in Woerden. Voor mijn sollicitatiegesprek werd ik uitgenodigd aan de Houttuinlaan 3.

Om geen gezeur te krijgen over de vraag welke van de twee bonden de voorzitter van de federatie mocht leveren, was er een jaarlijks wisselend voorzitterschap. Het ene jaar was Bram Buys van de Bouwbond NVV voorzitter; het andere jaar Leo Brouwer van de Bouw- en Houtbond NKV. Bij Leo mocht ik in 1979 mijn kwaliteiten toelichten. Ik wist hem te overtuigen.

Wat ik toen nog niet wist, was dat Brouwer één van de stuwende krachten was achter het fusieproces. Hij was de verdeeldheid en de versnippering van de vakbeweging beu en had in eigen NKV-kringen al lang aangedrongen op nauwe samenwerking. Hij had zelfs ooit gedreigd als bouwbond uit het NKV te stappen als er op dat gebied geen vorderingen werden gemaakt. Zover kwam het niet. Langzamerhand lukte het hem en zijn medestanders de geesten rijp te maken. Toen uiteindelijk de bouwbonden op 1 januari 1982 fuseerden en de Federatie Bouw- en Houtbonden plaatsmaakte voor de Bouw- en Houtbond FNV, beschouwde hij zijn missie als volbracht en ging hij met pensioen.

In het bondsmagazine heb ik in de loop van tientallen jaren vaak melding moeten maken van het overlijden van oud-vakbondsfunctionarissen. Ik ben er altijd van uitgegaan dat ik ook ooit zou moeten berichten over de dood van Leo Brouwer. Maar toen ik vorige zomer afscheid nam van de bond, was dat - gelukkig voor hem - nog niet gebeurd. Dat zou er dus nooit meer van komen. Bijna een jaar na mijn vertrek, werd mij gevraagd om 'wegens omstandigheden' een deel van mijn oude taken parttime weer op te pakken. Ik was daar nog niet mee begonnen of ik hoorde dat Leo Brouwer was gestorven. Hij is 92 jaar geworden. Eén van de eerste teksten die ik schreef voor de magazines toen ik weer achter mijn oude bureau zat, was een kort in memoriam voor mijn eerste voorzitter. Ik vond dat wel iets passends hebben, omdat het welbeschouwd aan hem te danken is dat ik hier nu (weer) zit.

Peter van der Aa

Voorbeeld van een blog van een medewerker

PERSONEEL & PLANNING

In dit hoofdstuk over Personeel & Planning gaat het om de inzet van medewerkers in de organisatie en het beleid rond instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers.

FORMATIEPLAN

In het formatieplan 2013 wordt per functie en per regio en afdeling aangegeven wat het maximale aantal arbeidsplaatsen (fte's) mag zijn. Dit formatieplan is het uitgangspunt voor de personele begroting (de loonkosten). De werkelijke bezetting kan daarvan afwijken door onder andere vacatures, verlof of ziekte. Of de werkelijke bezetting binnen de grenzen blijft van de toegestane formatie, wordt voortdurend gevolgd.

IN-, DOOR- EN UITSTROOM

In 2013 zijn er bij FNV Bouw in totaal 68 vacatures. Daarvan zijn aan het einde van het jaar 2 vacatures nog niet ingevuld.

Totaal	68
Extern vervuld	23
Extern na uitzendperiode vervuld	3
Intern FNV Bouw vervuld	28
Intern FNV vervuld	11
(Nog) niet ingevulde vacatures	2
Uitzendkracht of extern bureau	1
Ingetrokken vacatures	0

Het aantal vacatures is opvallend hoger dan voorafgaande jaren. Dit komt vooral doordat veel vacatures intern en tijdelijk zijn opgevuld. Hierdoor ontstaat een keten van interne verschuivingen. Op deze manier maken veel medewerkers kennis met nieuwe werkzaamheden en andere afdelingen.

In 2013 is het dienstverband met in totaal 46 medewerkers geëindigd. De redenen hiervan waren divers: einde tijdelijk dienstverband (19), op eigen verzoek (9), met wederzijds goedvinden/vaststellingsovereenkomst (5), (vroeg)pensioen (11). Helaas zijn ook twee collega's overleden.

EXITGESPREKKEN

Medewerkers die hun baan opzeggen, worden in de gelegenheid gesteld om een exitgesprek te voeren. Deze exitgesprekken moeten meer inzicht geven wat medewerkers vinden van FNV Bouw en waarom zij de organisatie verlaten. In 2013 zijn er 6 vragenlijsten van exitgesprekken bij P&O binnengekomen.

LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID

In de cao zijn afspraken gemaakt over een levensfasebewust personeelsbeleid. De notitie 'levensfasebewust personeelsbeleid bij FNV Bouw' is ter instemming aangeboden aan de ondernemingsraad. Doel van dit beleid is medewerkers zo lang mogelijk gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Bij het levensfasebewust personeelsbeleid gaat het om een optimale afstemming tussen de organisatiedoelstellingen en de wensen en behoeften van de medewerkers in een bepaalde levensfase.

VERLOF

De cao kent naast de vakantieaanspraken, meerdere regelingen voor verlof: ouderschapsverlof, onbetaald verlof, kort- en langdurend zorgverlof. De regelingen moeten bijdragen aan een goede balans tussen werk en privé- en zorgtaken. Van deze regelingen wordt regelmatig gebruik gemaakt.

LEVENSFASEBUDGET

Medewerkers ontvangen jaarlijks een levensfasebudget van 32 uur per jaar (naar rato dienstverband) die volgens kaders in de cao kunnen worden ingezet. Dit geldt niet voor medewerkers die in aanmerking komen voor de overgangsregeling. Het levensfasebudget mag worden opgespaard, zodat in de loop der jaren een saldo ontstaat. Dat is bestemd voor verlof dat nodig is in de betreffende levensfase van de medewerker.

OVERGANGSREGELING SENIORENVERLOF

Een gedeelte van de medewerkers maakt nog gebruik van de oude seniorenregeling of van de overgangsregeling. Deze regelingen geven aanspraak op verlof vanaf 57 jaar om de werkweek minder belastend te maken. Voor nieuwe medewerkers en medewerkers die niet voor de overgangsregeling in aanmerking komen, is hiervan geen sprake meer. Deze medewerkers kunnen alleen nog gebruikmaken van het levensfasebudget. Het seniorenverlof is daarmee een aflopende regeling. ■

'IK ZAL VOORAL DE COLLEGA'S HEEL ERG MISSEN'

Gerda heeft duizend-en-een hobby's. Dus zal ze zich vast niet vervelen, als ze straks écht met pensioen is. Toch is het een hele stap om na zoveel jaar de deur achter je dicht te trekken en collega's te moeten missen.

Hoewel Gerda toevallig bij FNV Bouw terecht komt, had ze geen betere werkgever kunnen kiezen. Er is een goede bouwvakker aan haar verloren gegaan. Of het nu gaat om een straatje leggen, meubels (ver)maken of een badkamer

"Ik heb mijn werk altijd met heel veel plezier gedaan. Ik zou best het laatste jaar van FNV Bouw willen meemaken."

betegelen. Alles heeft ze al een keer gedaan. En nog steeds komen daar nog nieuwe dingen bij. En als ze een echte vakman aan het werk ziet, kan ze het niet nalaten om vragen te stellen over zijn werk. Gerda: "Laatst nog was er bij mijn zus thuis een tegelvoeger bezig voegen aan het vullen. Ik kijk dan mijn ogen uit hoe hij dat doet. Daar leer ik dan weer van. Want ik ben nu ook bij mijn zoon thuis tegels aan het zetten in zijn badkamer. Ik probeer altijd alles uit en zoek op internet uit hoe het moet."

PALLETHOUT

Ze is ook altijd aan het 'rommelen met hout', zoals ze het zelf zegt. "Ik maak van pallet hout van alles en nog wat. Plantenbakken, schilderijlijsten."

Schilderijlijsten van pallet hout? "Ja, voor mijn eigen schilderijen. Want ik zit ook nog op een schilderclub. Ik wil ook nog graag een tuinbank van pallet hout maken. Maar daarvoor is het hout waarschijnlijk niet sterk genoeg. Boven de garage heb ik een zolder en daar kan ik naar hartenlust boren en zagen. Ik ben nu bezig om de houten meubels van mijn zus op te knappen. Die probeer ik op marktplaats te verkopen. En ik heb ook nog een boekenkast staan die ik wil verven." En of het nog niet genoeg is, heeft ze ook nog een kamer in haar huis waar ze kleren naait. "Ik maak bijna alles zelf. Broeken, mantels, rokken. Mijn dochter heeft dit ook van mij overgenomen. Zij kan het nog beter dan ik." Op de vraag wat haar man ervan vindt? "Die heeft zijn eigen hobby's. Hij is al gepensioneerd en hij is altijd met computer in de weer. Dat is niets voor mij."

GERANIUMS

Mocht je nu denken dat ze haar werk er maar 'even bij doet', dan heb je het mis. "Ik heb mijn werk altijd met heel veel plezier gedaan. Ik zou best nog even willen blijven werken en het laatste jaar van FNV Bouw willen meemaken. Ik ben binnengekomen als uitzendkracht op de ledenadministratie en ben al vrij snel gaan werken op de P&O-afdeling. Daar heb ik altijd als secretaresse gewerkt."

"Ik denk dat ik op termijn wel ergens vrijwilligerswerk ga doen. Eerst maar kijken hoe de vrije tijd me bevalt."

Omdat ik lang betrokken ben geweest bij werving en selectie ken ik heel veel mensen en mensen kennen mij. Ik zal mijn collega's dan ook heel erg missen. Want ik ben wel een mensenmens. Ik denk dat ik op termijn wel ergens vrijwilligerswerk ga doen. Eerst maar eens kijken hoe de vrije tijd me bevalt. Nee, ik ga echt geen geraniums kweken om achter te gaan zitten." ■





BOEIEN & BINDEN

FNV Bouw wil dat werknemers met plezier naar hun werk gaan en zich betrokken voelen bij de organisatie. In dit hoofdstuk een overzicht van de middelen die daarvoor worden ingezet.



MEDEWERKERSONDERZOEK

In januari is een vervolgonderzoek gedaan op het medewerkersonderzoek 2010. Het onderzoek werd ook dit jaar uitgevoerd door Effectory in samenwerking met het cluster P&O. De respons 51,2% was beduidend lager dan het vorige onderzoek (74,5%). Ondanks de tegenvallende respons heeft Effectory een betrouwbare analyse kunnen maken. De algemene tevredenheid werd met een 7,6 gewaardeerd. Dit is een hogere score dan de benchmark (7,5) en een verbetering ten opzichte van de vorige meting in 2010 die een 7,2 scoorde.

Het managementteam heeft een algemeen verbeterpunt vastgesteld 'Samenwerking tussen de verschillende afdelingen' en een verhelderend punt 'Verbinding top-werkvloer'. Naast deze punten zijn er ook specifieke zaken besproken die spelen op afdelings- en regioniveau. De regio's en afdelingen zijn met deze punten aan de slag gegaan onder het motto: 'Samen maak je er een succes van!' Verbeterpunten op het terrein van arbeidsomstandigheden worden verwerkt in het integraal plan van aanpak Risico-inventarisatie & Evaluatie.

VRIJWILLIGERSBANK IN HUIS

FNV Bouw kent een regeling waarbij medewerkers een projectsubsidie kunnen aanvragen om te gebruiken voor een goed doel, waarvoor zij zich inzetten in hun vrije tijd. De 'subsidie' kan geld zijn, maar ook vrije dagen. Een selectiecommissie beoordeelt de projectaanvraag. Als tegenprestatie vragen we de medewerker zijn of haar ervaringen aan collega's te vertellen via een weblog, interview in het personeelsblad of een presentatie aan collega's. Dit jaar zijn er geen collega's geweest die een aanvraag hebben ingediend.

INTERNE COMMUNICATIE

Bij interne communicatie staat de vraag centraal met welk doel en met welke middelen we met elkaar communiceren in de organisatie. Middelen die daarvoor worden ingezet zijn intranet, nieuwsflitsen (e-mailberichten aan iedereen in de organisatie) en het personeelsblad Bouwwerk.

INTRANET

Intranet heeft een vaste plaats gekregen in de organisatie. Alles wat een medewerker nodig heeft om zijn werk bij FNV Bouw te doen is er te vinden. Denk aan bijvoorbeeld nieuwsberichten, huishoudelijke mededelingen, personalia, personele regelingen, formulieren en de cao. Via hun profielpagina op intranet kunnen medewerkers zichzelf presenteren en vertellen waar ze mee bezig zijn. Ook hebben medewerkers de mogelijkheid om een blog te plaatsen en op te reageren op blogs van collega's.

BOUWWERK

Het personeelsblad Bouwwerk is in 2013 zes keer verschenen. In Bouwwerk worden onderwerpen iets meer uitgediept met interviews en achtergrondreportages. Ook is er aandacht voor human interest, bijvoorbeeld verhalen over wat collega's doen in hun vrije tijd.

Voor nieuwsflitsen hebben we richtlijnen opgesteld, zodat het aantal e-mailberichten naar iedereen in de organisatie aanzienlijk is verminderd.

DE CLUB VAN GEPENSIONEERDEN

FNV Bouw heeft een zeer actieve club van 155 gepensioneerden. De oud-medewerkers komen regelmatig bij elkaar om oud-collega's te ontmoeten. In het personeelsblad Bouwwerk publiceert de club van gepensioneerden af en toe over zijn activiteiten. Ook gepensioneerden krijgen Bouwwerk thuisgestuurd.

ZOMERBARBECUE

In de zomer organiseerde FNV Bouw een barbecue. Daarvoor werd de parkeerplaats bij het hoofdkantoor omgetoverd tot een terras. Tussen het eten door konden de medewerkers sportief bezig zijn.

BEWEGINGSUITJE

Elk jaar organiseren afdelingen en regiokantoren een bewegingsuitje in het kader van gezond bewegen. Er is voor elke medewerker een bedrag van 50 euro beschikbaar uit het bewegingsbudget. Dit jaar hebben bijna alle afdelingen en regiokantoren gebruik gemaakt van deze mogelijkheid, al dan niet in combinatie met een teamuitje. ■





'ALS JE IETS HEBT, DAN MOET JE DELEN'

Al twee keer vloog Zamaney Menso, Informatieconsulent A, naar Jamaica om vrijwilligerswerk te gaan doen in een weeshuis. Zij ontvangt subsidie uit de Vrijwilligersbank in Huis.

Al heel jong weet Zamaney dat ze vrijwilligerswerk wil gaan doen. Niet zo vreemd met een vader die als 'bezige bij' altijd actief is voor de gemeenschap. En met een moeder die haar op vierjarige leeftijd inpepert: 'Als je iets hebt, al is het maar een klein beetje, dan moet je delen.' In haar zoektocht op internet, stuit ze per toeval op het weeshuis in Jamaica. Zamaney: "Eigenlijk wilde ik naar het Afrikaanse continent, het werd het Caribische gebied." Het is nog een hele toer om toegelaten te worden als vrijwilliger. Het streng-katholieke weeshuis vraagt om diverse referenties en een essay met haar motivatie en visie op het leven. De verblijfskosten moet ze zelf betalen. Zamaney ontvangt, bij haar tweede reis naar Jamaica, subsidie uit de Vrijwilligersbank in Huis van FNV Bouw. Daarmee kan ze haar ticket betalen en een deel van de verblijfskosten.

MEMORY

Zamaney gaat werken in de allergrootste vestiging 'Jeruzalem', waar onder andere oudere gehandicapte kinderen wonen. "Het was mijn taak om ze een goede dagbesteding te geven. De knuffels, pennen, schriftjes, kraaltjes en spelletjes die ik van mijn ABB-collega's meekreeg, kwamen goed van pas. Wat heel leuk was dat twee meisjes die ik nog kende van mijn eerste bezoek steeds langskwamen om memory te spelen. Zij zaten niet in mijn groep, maar behoorden tot een groep hiv-meisjes. Zulke mooie meisjes. Het zijn echt mijn vriendinnetjes geworden. Ik stimuleerde ze om wat van hun leven te maken. Ga voor het hoogste, zei ik tegen ze. Kinderen met hiv hebben het hier goed, hoor. Ze krijgen een goed dieet en hiv-remmers. Daarmee kunnen ze redelijk oud worden. In een onderzoek las ik dat mensen met hiv die tijdig beginnen met het slikken hiv-remmers rond de 70 jaar kunnen worden."

BLIJ OF VERDRIETIG

Het omgaan met gehandicapte kinderen, gaat Zamaney steeds beter af. "In het begin wist ik niet zo goed wat ik moest doen. De kinderen zijn heel erg verschillend. Veel kinderen zijn meervoudig gehandicapt en sommige kunnen ook niet praten. Er was een meisje bij dat alleen maar

kon gillen. Ik begon haar steeds beter te begrijpen, snapte ik wanneer ze blij was of verdrietig. En zij mij ook, als ze mij zag dan was ze heel blij. Ik had nooit gedacht dat ik het werken met gehandicapte kinderen zo leuk zou vinden." Zamaney werkt vijf dagen in het weeshuis, 's avonds en in het weekend is ze vrij. Ze woont in een huis op het terrein van een van de weeshuizen, in een dorp in de bergen. Om op het werk aan te komen moet ze drie bussen nemen en dan nog een kwartier lopen. "Dat was helemaal niet erg. De Jamaicanen zijn altijd vrolijk, ze zingen altijd. Een keer zat ik alleen in de bus, en toch hoorde ik iemand heel hard zingen. Was het de buschauffeur!"

VRIENDEN

's Avonds is het soms saai op haar kamer. Meer dan een beetje sporten, doet ze niet. Er is geen tv en ze kent nog niet veel mensen. Op den duur leert ze steeds meer mensen kennen, waarmee ze in het weekend optrekt. "Met een priester die ik tijdens mijn eerste reis ontmoette en er toen ook werkte, speelde ik soms domino. Dat is hét spel in Jamaica. Dit werd mijn beste vriend. Met hem heb ik nog steeds contact, telefonisch en via Facebook. Via hem leerde ik meer mensen kennen, ook priesters. Er was ook een vriend bij die tijdens zijn studie aan de seminarie verliefd werd op een non in opleiding. Ze zijn uiteindelijk getrouwd! We hadden het heel gezellig. Ze houden van lekker eten en praten."

FAMILIE

Het zal zeker niet de laatste keer zijn dat Zamaney naar Jamaica gaat. "Ik ga zeker terug. Dat weet ik zeker. Ik heb daar goede vrienden gemaakt. Het voelt als familie." Ook van het vrijwilligerswerk heeft ze nog niet genoeg. Haar grootste droom is om een multifunctioneel weeshuis, waar ook werkplekken voor gehandicapten worden gecreëerd, op te zetten in Suriname, haar moederland. "Zo'n groot, mooi en goed georganiseerd weeshuis zoals in Jamaica hebben ze in Suriname niet. Ik heb het nu heel erg naar mijn zin in mijn werk, maar ik weet zeker dat ik dit ooit ga doen." ■

WERVING & SELECTIE

Dit hoofdstuk gaat over de activiteiten op het gebied van het wervings- en selectiebeleid van FNV Bouw.

WERVINGS- EN SELECTIEBELEID

Het wervingsbeleid is erop gericht om op een adequate manier kandidaten voor openstaande functies te werven. De werving vindt normaal eerst intern plaats bij FNV Bouw en de andere FNV-bonden. Mocht dit niet tot een aanstelling leiden, dan wordt extern geworven. Hierbij maken we gebruik van een basisadvertentietekst en -lay-out. Vrijwel alle werving gaat via internet. Er worden geen advertenties meer geplaatst in 'gewone' kranten. Dat er veel werkloosheid is, is ook te merken bij de werving. In geval van externe werving is het aantal kandidaten dat reageert heel erg hoog. In 2013 is het wervings- en selectiebeleid aangepast. In verband met de voorgenomen fusie tot een ongedeelde FNV wordt er in principe niet meer extern geworven en worden de huidige tijdelijke arbeidsovereenkomsten na 1 januari 2015 niet meer verlengd. Vacatures worden zo

mogelijk ingevuld met eigen medewerkers of medewerkers van andere bonden. Tussen bonden onderling zijn spelregels afgesproken hoe hiermee om te gaan.

MOBILITEITSCENTRUM

In 2013 zijn de voorbereidingen getroffen voor de inrichting van een mobiliteitscentrum. Ook is de werving gestart van een loopbaanadviseur, twee werkcoaches en een secretariële medewerker. Medewerkers van alle FNV-bonden van het ongedeelde deel kunnen vanaf 1 januari 2014 op vrijwillige basis terecht bij dit mobiliteitscentrum. Medewerkers krijgen antwoord op vragen als: 'Wat wil ik, wat kan ik, en wie ben ik? Wat zijn mijn persoonlijke loopbaandoelen en hoe bereik ik die?' Ook beschikt het mobiliteitscentrum over hulpmiddelen, zoals tests, zelfassessments en zijn workshops in ontwikkeling.





COMPETENTIES

We werven en selecteren competentiegericht. Dat betekent dat we in advertenties aangeven welke vaardigheden gewenst zijn en in selectiegesprekken onderzoeken of kandidaten over deze vaardigheden beschikken. Voor een aantal functies zoals die van bestuurder, leidinggevende, vindt daarnaast ook een assessment plaats door een extern bureau. Dit jaar is bij de werving en selectie bijzondere aandacht geweest voor competenties als ondernemerschap, vernieuwend werken, netwerken, coachen en werken met social media. Deze competenties zijn nodig voor vernieuwend vakbondswerk.

VERKLARING OMTRENT GOED GEDRAG

In verband met behoefte aan een intensiever antecedentenonderzoek bij de aanstelling van bestuurders, is besloten om bij de aanstelling kandidaten een 'Verklaring Omtrent Gedrag' te laten overleggen.

DIVERSITEITSBELEID

FNV Bouw wil dat het personeelsbestand zoveel mogelijk een afspiegeling is van de samenleving. Als onderdeel van het diversiteitsbeleid is er een Wajonger werkzaam in het bedrijfsrestaurant en drie Wajongers verrichten schoonmaakwerkzaamheden in het hoofdkantoor. ■



'ALS JE JEZELF OPENSTELT, KRIJG JE ER OOK WAT VOOR TERUG'

Jaren werkte ze op het regiokantoor in Rotterdam als kwestiebehandelaar. Toen deze functie werd opgeheven, ging Mireille van Gelderen werken op het hoofdkantoor in Woerden én ze verhuisde ook nog naar een andere stad. 'Ik heb alles wat veilig was, achter me gelaten.'

Ze is er de mens niet naar om bij de pakken neer te zitten. Mireille: "Ik wist al een hele tijd dat mijn baan zou komen te vervallen. Je kunt dan afwachten, maar je kunt ook energie steken in nieuwe dingen. Dat laatste heb ik gedaan. Ik ben een aantal studies gaan volgen, waaronder organisatiepsychologie en verandering. Ik wilde graag

"Het is lastig om uit je comfortzone te stappen. Ik had een leuke baan, fijne collega's, een goed salaris. Ook ik moest weerstand overwinnen."

weten wat veranderingen doen met het gedrag van mensen. Hoe gaan we om met de weerstand? Waar ik achter kwam, is dat je vooral niet weg moet lopen voor de negatieve emoties. Als je ze laat bestaan en jezelf openstelt, krijg je er ook wat voor terug. Natuurlijk mis ik mijn collega's uit Rotterdam heel erg. Maar ik had nooit gedacht dat ik het zo leuk zo vinden om in het hoofdkantoor te werken. Ik heb het heel erg naar mijn zin hier.

En ik heb er nog een leuke baan aan overgehouden ook. Sinds 1 oktober werk ik als beleidsmedewerker Arbo op de afdeling ABB. Daarvoor heb ik een paar maanden op de frontoffice gewerkt."

COMFORTZONE

Toch wil ze niet de indruk wekken dat het eenvoudig is om je leven helemaal om te gooien. Mireille: "Natuurlijk ben ik ook bang om te veranderen. Het is lastig om uit je comfortzone te stappen. Ik had een leuke baan, fijne collega's, een goed salaris. Ook ik moest weerstand overwinnen. En dat gaat echt niet vanzelf. Ik heb me de afgelopen tijd wel eens afgevraagd: 'Wat doe ik hier?'" En daar bleef het niet bij. Ze veranderde niet alleen van baan, maar verhuisde ook nog naar een andere stad. Mireille: "Ik wilde ervaren wat het met je doet, als je alles wat veilig is achter je laat.

LEVENSFILOSOFIE

Het waren geen impulsieve beslissingen. Er zit een levensfilosofie achter. Niets in het leven is zeker. Ik houd niet van voorspelbaarheid. Dat heb ik altijd gehad. Maar als je ouder wordt, word je wat behoudender. Toch heb ik de sprong in het diepe gewaagd. En dat was echt niet altijd leuk. Met lood in mijn schoenen, heb ik de sleutel afgegeven van het huis waarin ik meer dan twintig jaar heb gewoond. Dit was het huis waar mijn kinderen groot zijn geworden. En ik kan je zeggen: het is echt heel erg meegevallen. We voelen ons hier nu al aardig thuis. We wonen vlakbij het boerenland en de lucht is veel schoner dan in Rotterdam. Je moet er wat meer voor doen, maar overal wonen leuke mensen. We hebben hele fijne burens, bijvoorbeeld. Die hebben deze zomer zelfs al voor onze kat gezorgd. Dat is toch fantastisch. Als je vertrouwen geeft, dan krijg je dat ook terug." ■



VERNIEUWING & ONTWIKKELING

De vakbond is voortdurend in ontwikkeling. Om aan te sluiten bij die veranderingen en efficiënt en effectief te werken zijn ook binnen de werkorganisatie veranderingen noodzakelijk. Een overzicht van de ontwikkelingen.

HERINRICHTING HOOFDKANTOOR

Per 1 januari 2013 heeft de herinrichting van het hoofdkantoor verder vorm gekregen. Het aantal afdelingen is teruggebracht van vijf naar twee afdelingen. De afdeling Algemene Belangenbehartiging die zich vooral richt op het primaire proces bleef grotendeels ongewijzigd. De afdeling Bedrijfsvoering werd gevormd door samenvoeging van meerdere afdelingen. Deze afdeling is verantwoordelijk voor de ondersteuning van het primaire proces. Daarnaast is rechtstreeks onder de directeur een cluster Control en Advies gepositioneerd.

HERINRICHTING VBC-NETWERK

In 2013 is het vbc-netwerk verminderd van 26 naar 13 locaties. Om een goede geografische spreiding van de vakbondscentra te krijgen, is een spreiding gekozen naar postcodegebieden. Door het opgaan van de functie van kwestiebehandelaar in het vbc-netwerk is de formatie en de ondersteuning daarvan toegevoegd aan het vbc-netwerk. Een aantal medewerkers heeft de boodschap gekregen dat hij of zij als gevolg van de afspiegeling boventallig is geworden. De herplaatsingsprocedure is direct van start gegaan met als resultaat dat alle boventallige medewerkers zijn herplaatst of gebruik

hebben gemaakt van een regeling van het sociaal mobiliteitsplan. Vakbondsconsulenten zijn na een belangstellingsregistratie allemaal geplaatst in een van de vakbondskantoren.

ONGEDEELDE FNV

De FNV en aangesloten bonden zijn volop in beweging. Er wordt gestreefd naar een herkenbare, moderne en actieve beweging voor en door leden. Om een sterke werkorganisatie te krijgen die dit streven kan ondersteunen, gaan FNV Bondgenoten, AbvaKabo FNV, FNV Sport, FNV Kiem en FNV Bouw op 1 januari 2015 samen verder als een ongedeelde FNV.

In 2013 is verder gegaan met de ontwikkeling naar deze nieuwe organisatie. Een groot deel van de medewerkers is betrokken geweest bij de voorbereidingen.

Medewerkers hebben bijvoorbeeld meegedacht over de visie en het beleid, de organisatiestructuur, werkprocessen en ICT. Voor alle medewerkers zal de overgang naar de nieuwe organisatie impact hebben op hun werk, de manier van samenwerking en de bedrijfscultuur.

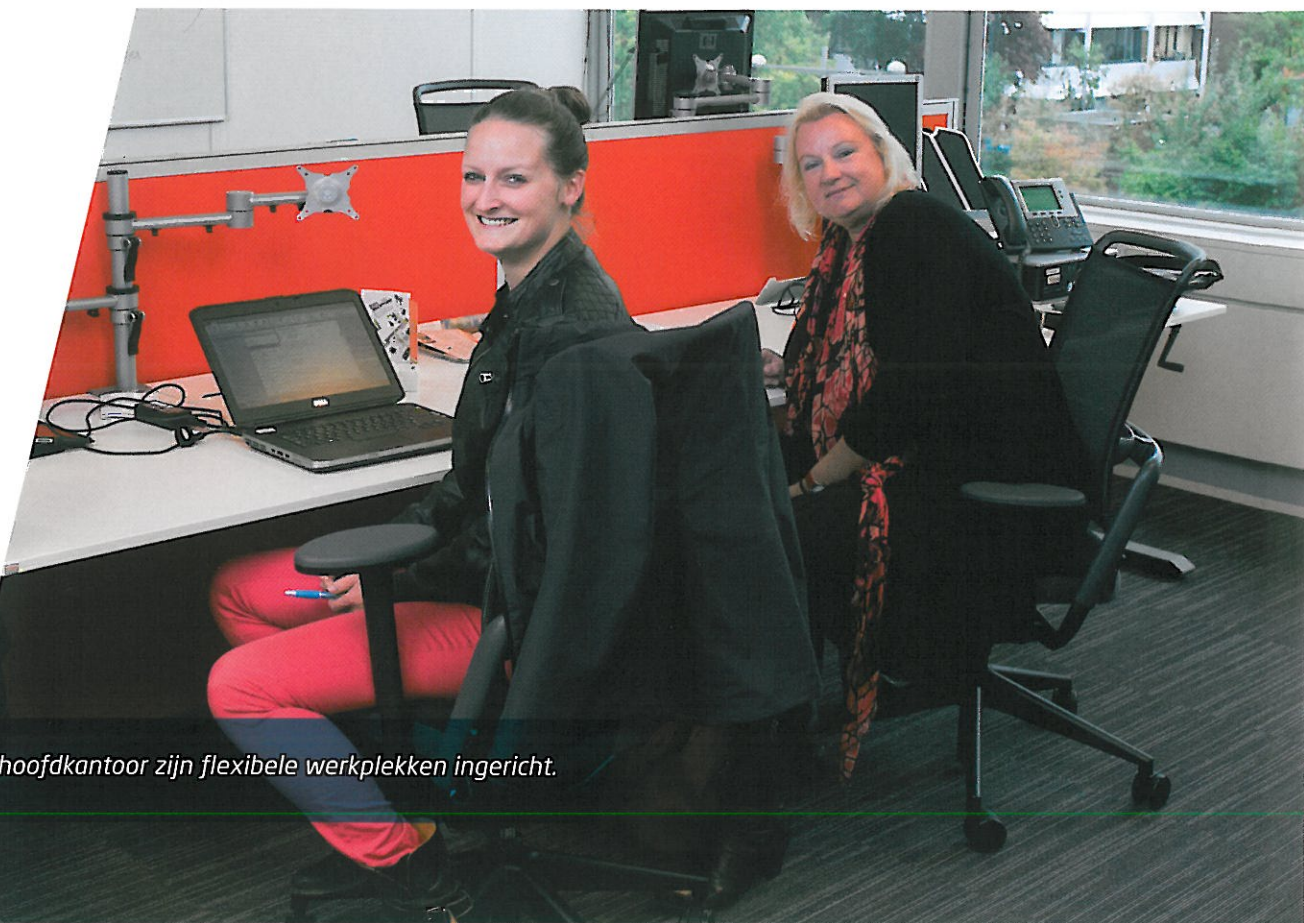
Medewerkers zijn in 2013 regelmatig geïnformeerd over de nieuwe vakbeweging via personeelsbijeenkomsten, intranet en het personeelsblad.

FLEXIBEL WERKEN

FNV Bouw is voorstander van flexibel werken. Dit is meer dan alleen thuiswerken. Het betekent dat medewerkers zelf bepalen waar, wanneer en hoe ze hun werk doen. Doordat werknemers meer flexibiliteit krijgen in de planning van hun werkzaamheden, kunnen we nog beter inspelen op de dienstverlening naar de leden. Het invoeren van flexibel werken maakt van FNV Bouw een aantrekkelijke werkgever. Het verhoogt het arbeidsplezier van de medewerkers en medewerkers kunnen werk en privé beter met elkaar combineren. Om flexibel werken mogelijk te maken zijn er dit jaar meerdere flexibele werkplekken gerealiseerd en worden steeds meer werkruimtes gedeeld met anderen.



Op het congres in maart werd besloten om samen verder te gaan als één FNV.



Op het hoofdkantoor zijn flexibele werkplekken ingericht.

DIGITALISERING PERSONEELSDOSSIER

Het digitale personeelsdossier (Insite) is dit jaar nog verder uitgebreid. Medewerkers kunnen hun volledige personeelsdossier en salarisstroken inzien, printen en per email versturen. Ook kunnen medewerkers hun persoonlijke gegevens en dienstverbandgegevens raadplegen en een aantal persoonlijke gegevens zelf wijzigen. Via berichten op intranet zijn medewerkers gemotiveerd om hun digitale personeelsdossier te gaan gebruiken. De privacy van gegevens is gewaarborgd.

GEBRUIK SOCIALE MEDIA

Steeds meer FNV Bouw-medewerkers zijn actief op sociale media, zoals Twitter, Facebook en LinkedIn. Behalve voor privégebruik worden sociale media ook ingezet om in contact te komen met leden, om leden te informeren en om nieuws te verspreiden over FNV Bouw. Alle nieuwsberichten die op FNVBouw.nl staan worden automatisch doorgelinkt naar Twitter en Facebook. Er zijn geen gedragsregels opgesteld voor het gebruik van sociale media. Van alle medewerkers wordt verwacht dat ze op Twitter en Facebook dezelfde waarden en normen hanteren als in hun werk.

PLATFORM VOOR ALLE MEDEWERKERS VAN DE FNV

Er is een gezamenlijk platform voor de tweeduizend werknemers van het gedeelde en ongedeelde deel van de FNV. Het doel van FNV.NU is om te zorgen voor meer samenwerking en verbondenheid.

Behalve een ontmoetingsplek kunnen medewerkers er ook veel informatie vinden: nieuws, veel gestelde vragen, vacatures, het sociaal plan. Ook kunnen ze er het mobiliteitsbureau vinden. FNV. NU is te bereiken op de homepage van intranet met een wachtwoord en gebruikersnaam. ■



KERNTAMS GEVEN AANZET VOOR NIEUWE ORGANISATIE

Twee kernteamleden vertellen hoe het was om mee te denken over de inrichting van de nieuwe FNV.

RENSKE VAN VLIET, LID KERNTAM INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING

"Het is fantastisch dat ik mee mocht denken over hoe een afdeling eruit moet gaan zien."

Wat heeft jouw kernteam onderzocht?

"Wij hebben onderzocht hoe de afdeling IBB eruit gaan zien in de nieuwe werkorganisatie. We hebben niet alleen gekeken naar hoe de dossierbehandeling vorm krijgt. Maar ook hebben we onderzocht hoe we ervoor kunnen zorgen dat er geen kennis verloren gaat die de verschillende bonden in jaren hebben opgebouwd. Zo hebben wij voorgesteld een kennis- en ontwikkelcentrum in te richten, waaronder ook onze Kennisbank kan komen te vallen en een cao-databank. Hierin kunnen ook nieuwe producten of diensten worden bedacht. Verder hebben we voorgesteld om services, zoals Bureau Beroepsziekten en publieksvoorlichting van de voormalige vakcentrale, toe te voegen aan IBB. Waar we tenslotte ook aandacht aan hebben besteed, is de vraag hoe we IBB nog beter kunnen laten aansluiten op de Collectieve Belangenbehartiging. Als we bijvoorbeeld veel dossiers hebben over dezelfde kwestie kan dit betekenen dat we het collectief moeten oppakken. We willen ook dat advocaten meer ingezet worden bij collectieve zaken. Dat kunnen zaken zijn tegen een bedrijf of de overheid. Collectief wordt steeds belangrijker. Denk aan naleving of handhaving van de cao. Ook willen we een stevig plek voor het IBB-kader, zoals reïntegratie-begeleiders. Dat past in ons streven naar meer activerend vakbondswerk."

Wat vond je ervan?

"Het is natuurlijk fantastisch dat je mee mag denken over hoe een afdeling eruit moet gaan zien. Ik voel het ook als een verantwoordelijkheid voor mijn collega's dat we dit proces zo goed mogelijk doen." ■

AMARENS MARS, LID KERNTAM INRICHTING SECRETARIATEN

"Het was heel leuk om te horen hoe de andere bonden het georganiseerd hebben."

Wat heeft jouw kernteam onderzocht?

"Wij hebben gekeken naar de plaats die secretariaten krijgen in de werkorganisatie. Er zijn twee opties. De eerste optie is een centraal gestuurde afdeling inrichten. Dit is zoals ze het bij Abvakabo hebben georganiseerd. Het voordeel daarvan is dat je meer vraaggericht en flexibel kunt werken. De andere optie is: we houden het zo als wij het bij FNV Bouw georganiseerd hebben. Het voordeel daarvan is dat je voldoet aan de wens om een platte organisatie te hebben. Ook zitten de secretariaten dan dichtbij bij degenen voor wie ze werken. Wij kregen een bezuinigingsopdracht mee: 30 procent minder ondersteuning. In 2018 moet dit gerealiseerd zijn. Dit is volgens ons vooral te bereiken door de ondersteuning zo efficiënt mogelijk in te zetten, waar nodig mensen op te leiden en bij te scholen en door de werkprocessen te optimaliseren. Collega's die ondersteund worden, zullen door toenemende digitalisering steeds meer dingen zelf gaan doen. Het zal van iedereen flexibiliteit vragen. Zowel wat betreft de inhoud, houding als gedrag."

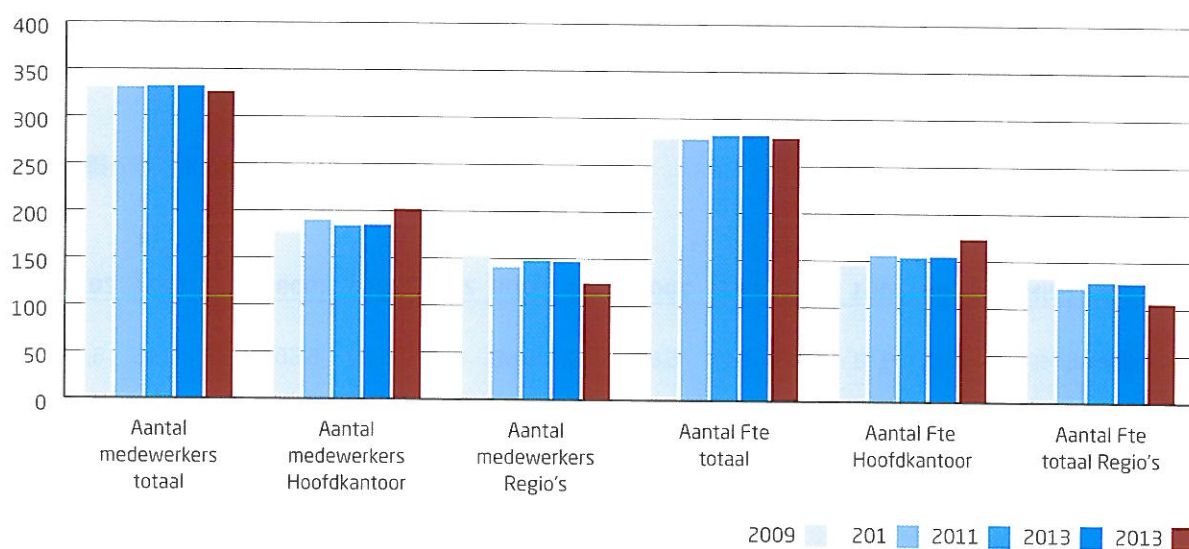
Wat vond je ervan?

"Het was heel leuk om te horen hoe de andere bonden het georganiseerd hebben. Een kijkje in de keuken. Hoewel we het niet altijd met elkaar eens waren, was de sfeer goed. Ik heb er veel van geleerd." ■

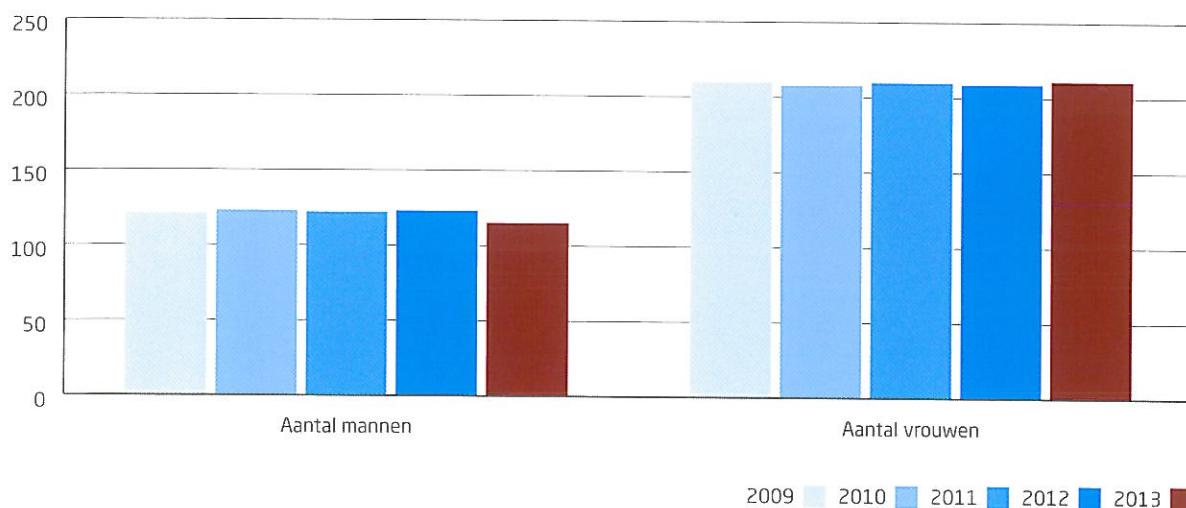


TABELLEN EN GRAFIEKEN

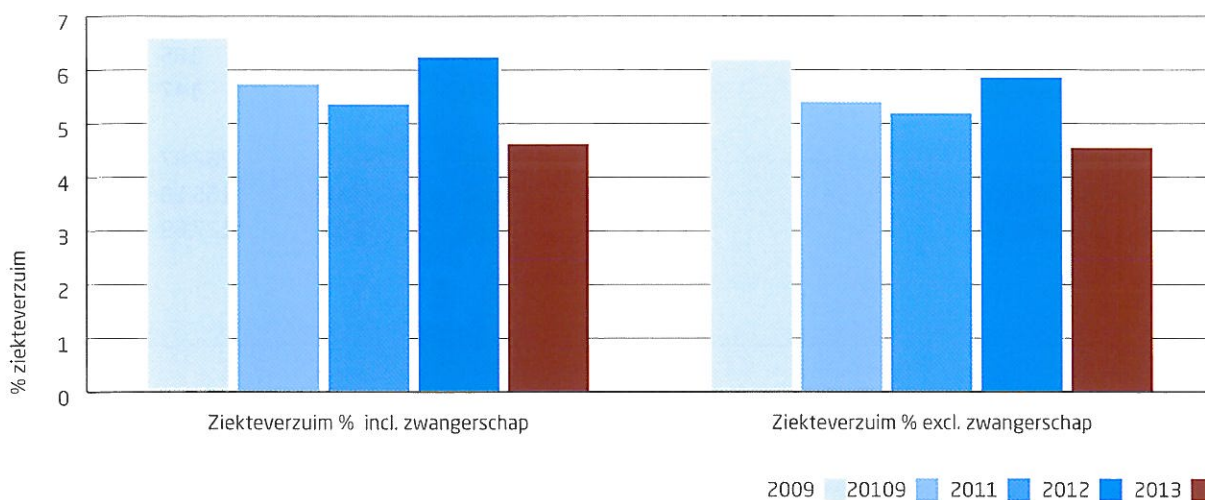
AANTAL MEDEWERKERS EN FTE	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal medewerkers totaal	331	331	332	332	326
Aantal medewerkers Hoofdkantoor	178	190	184	185	202
Aantal medewerkers Regio's	153	141	148	147	124
Aantal Fte totaal	278,83	278,50	282,62	282,87	279,83
Aantal Fte Hoofdkantoor	145,92	156,24	154,08	155,18	173,63
Aantal Fte totaal Regio's	132,91	122,26	128,54	127,69	106,20



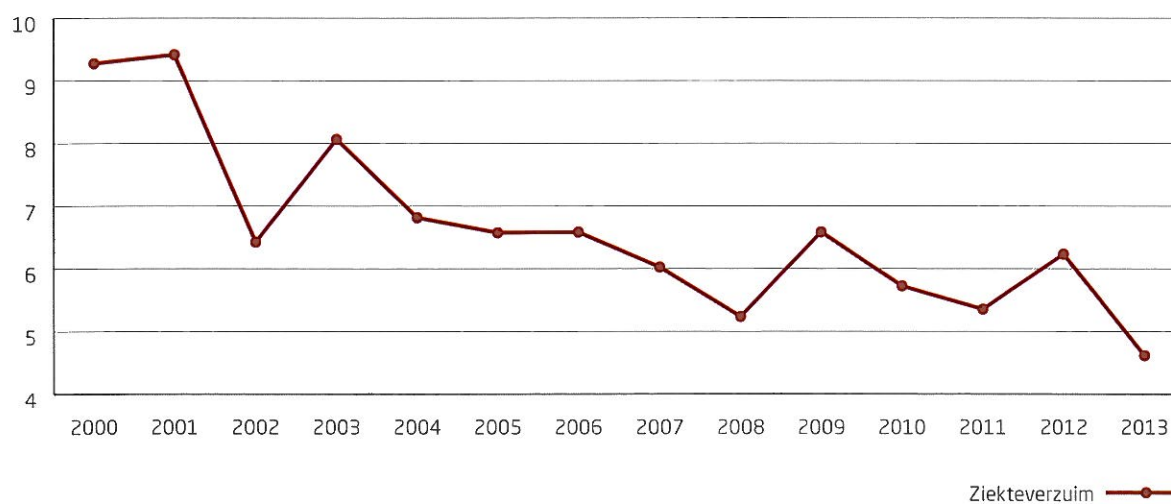
VERDELING MAN/VROUW	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal mannen	121	123	122	123	115
Aantal vrouwen	210	208	210	209	211



ZIEKTEVERZUIJ %	2008	2009	2010	2011	2012
Ziekteverzuim % incl. zwangerschap	5,23	6,58	5,72	5,35	6,23
Ziekteverzuim % excl. zwangerschap	4,82	6,18	5,39	5,18	5,85

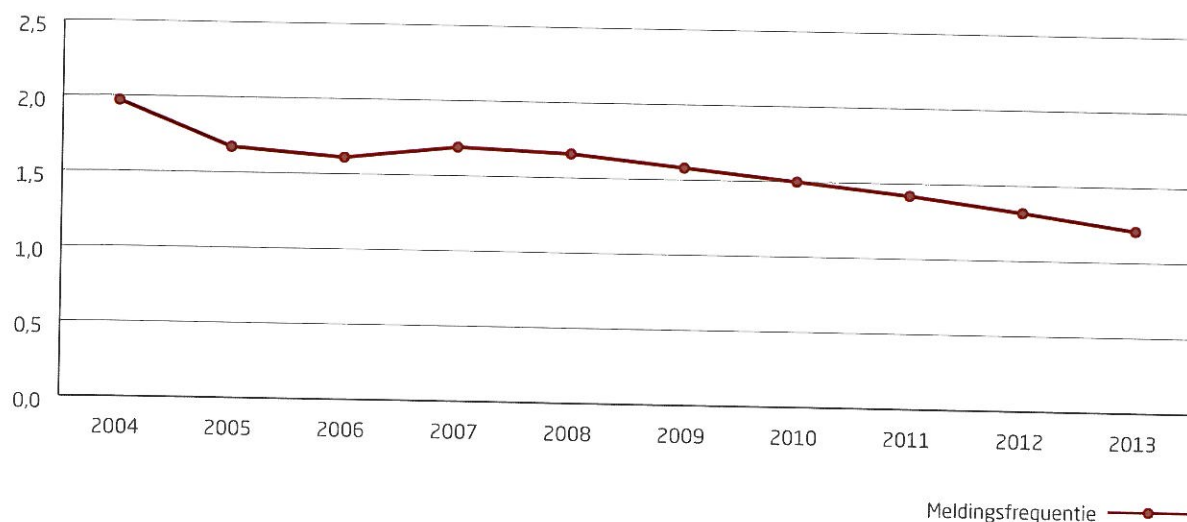


ZIEKTEVERZUIJ %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ziekteverzuim %	9,27	9,41	6,42	8,06	6,81	6,57	6,58	6,02	5,23	6,58	5,72	5,35	6,23	4,61



MELDINGSFREQUENTIE *)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Meldingsfrequentie	1,97	1,67	1,61	1,69	1,66	1,58	1,5	1,42	1,32	1,21

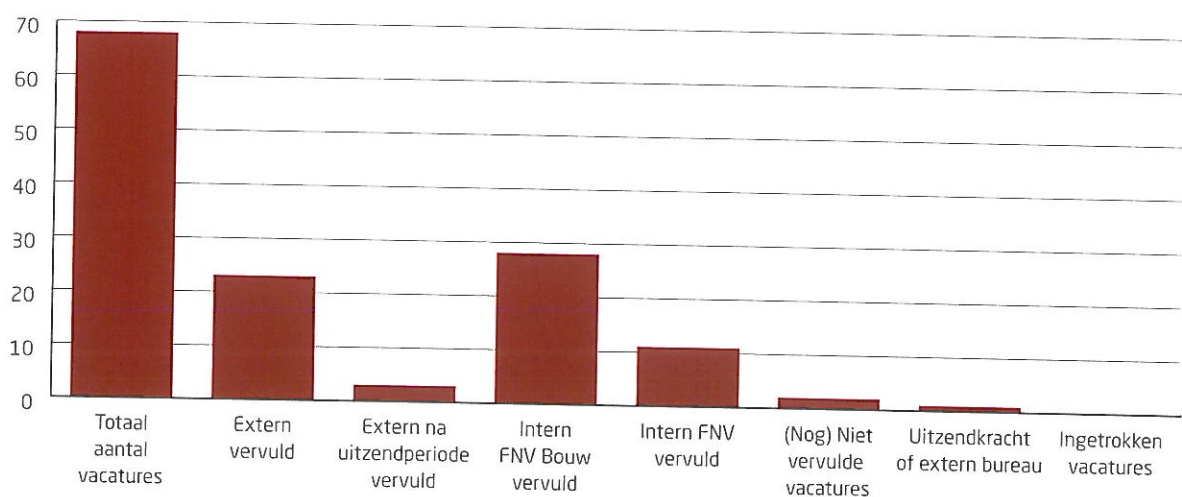
*) Meldingsfrequentie is de verhouding tussen het aantal ziekmeldingen en het aantal personeelsleden.



VACATURES

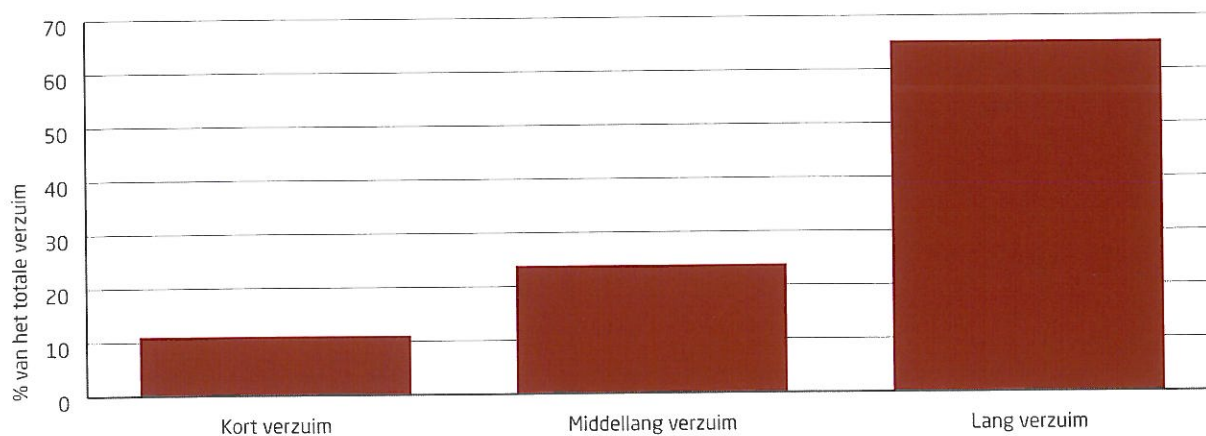
2013

Totaal aantal vacatures	68
Extern vervuld	23
Extern na uitzendperiode vervuld	3
Intern FNV Bouw vervuld	28
Intern FNV vervuld	11
(Nog) Niet vervulde vacatures	2
Uitzendkracht of extern bureau	1
Ingetrokken vacatures	0

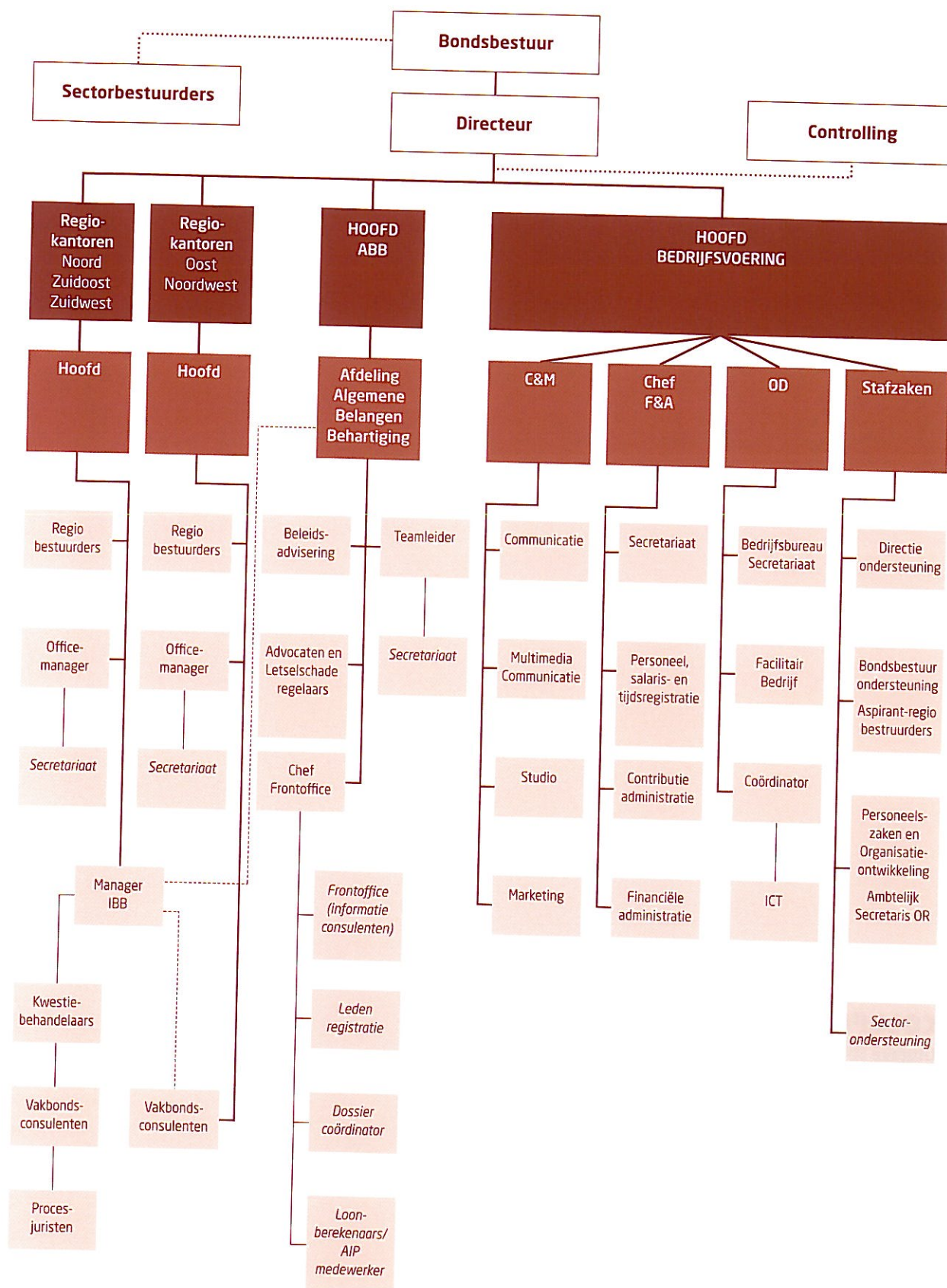


KORT, MIDDELLANG, LANG VERZUIM % 2013

Totaal verzuim	100%
Kort verzuim	11,0%
Middellang verzuim	23,8%
Lang verzuim	65,2%



ORGANOGRAM FNV BOUW



COLOFON

Uitgave Stichting FNV Pers in opdracht van FNV Bouw

Redactie Jenke Willemse

Opmaak Studio FNV Bouw

Fotografie Martin de Bouter (behalve foto's op pagina 5, 7, 18, 19, 22)

Vormgeving Bataafsche Teeken Maatschappij, Rotterdam

Druk ZuidamUithof, Houten

Oplage 400

Order 14128

April 2014