



# Jaarverslag 2023

CNV Vakcentrale



## Inhoudsopgave

<b>1. Voorwoord</b>	4	<b>5. Shared Services</b>	33
<b>2. Missie en visie</b>	7	5.1 CNV Ledenservice	34
<b>3. Organisatie</b>	9	5.2 CNV Adviesraden	37
3.1 Algemene vergadering	10	5.3 CNV Vertegenwoordigingen	38
3.2 Raad van toezicht	11	5.4 CNV Info	39
3.3 Bestuur en stuurgroep	15	5.5 SSC ICT	41
3.4 Werkorganisatie	18	5.6 SSC Administraties	43
<b>4. Bestuurscentrum</b>	19	5.7 SSC Facilitaire Ondersteuning	46
4.1 Financiën	20	<b>6. CNV Internationaal</b>	47
4.2 Personeel & Organisatie	21		
4.3 Beleid en Communicatie	24		
4.4 Projecten en campagnes	30		





## Voorwoord

**Voor je ligt het jaarverslag van CNV Vakcentrale over 2023. Het jaar werd grotendeels gedomineerd door torenhoge inflatie. Energiekosten rijzen de pan uit, net als de boodschappen en benzineprijzen. In menig huishouden knopten men de eindjes aan elkaar. Reden genoeg voor CNV om stevig in te zetten aan de cao-onderhandelingstafels. Met resultaat. In veel cao's bedongen we forse loonsverhogingen, vaak historisch hoog. Dat resultaat word mogelijk gemaakt door groeiende ledenaantallen. Want hoe grote de vakbond, hoe sterker onze positie aan de cao-tafels en in politiek Den Haag.**

Ook veel senioren gingen er in koopkracht op vooruit, dankzij pensioenindexatie. Die indexatie was dikwijls mogelijk, dankzij de aangescherpte indexatieregels in het nieuwe pensioenakkoord waar CNV zich, de jaren ervoor, hard voor maakte.

Daarnaast werkten we hard aan het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van werkenden. Want voor de toekomst van werkenden, is het belangrijk dat zij zich blijven ontwikkelen. Zowel qua kennis, vaardigheden als ervaring. Door te blijven ontwikkelen blijf je als werknemer wendbaar, productief en duurzaam inzetbaar. De VAKbeweging, een samenwerking

tussen FNV en CNV, helpt deelnemers bij werk-naar-werk-, loopbaantrajecten en meer. De VAKbeweging is inmiddels regionaal diepgeworteld: in 35 Regionale Mobiliteitsteams door het hele land. In 2023 hielpen we weer duizenden werknemers met loopbaanbegeleiding. Altijd dicht bij hen in de buurt.

Ook voor de eigen organisatie was het een belangrijk jaar. We bouwden aan het fundament voor een sterk CNV dat, op het moment van schrijven, nog bestaat uit 4 entiteiten: CNV Vakcentrale, CNV Vakmensen, CNV Connectief, CNV Jongeren en stichting CNV Internationaal. De basis voor één sterke herkenbare organisatie ligt er inmiddels. Door samen te gaan, versterken we ons dienstenpakket, de

belangenbehartiging en maken we een stevige vuist aan de cao-tafel en in politiek Den Haag. Zo komen we nóg beter op voor het belang van werkenden, mensen die (tijdelijk) langs de kant staan en gepensioneerden. Het bestuur bedankt ieder (kader) lid en collega, die zich tomeloos heeft ingezet voor de belangenbehartiging en dienstverlening. Dankzij deze inzet ondersteunen we de leden optimaal. Samen werkten we, ook in 2023, aan een eerlijke en rechtvaardige arbeidsmarkt. En dat blijven we doen. Nu en in de toekomst.

*Bestuur CNV Vakcentrale*

Piet Fortuin, Patrick Fey, Jan Pieter Daems, Justine Feitsma, Daniëlle Woestenberg en Semih Eski.





Daniëlle Woestenberg



Jan Pieter Daems



Semih Eski



Justine Feitsma



Patrick Fey



Piet Fortuin



## 2. Missie en visie

---

## Missie en visie

### Waar we voor staan

Wij geloven in duurzame arbeidsrelaties. Investeren in elkaar en oog hebben voor elkaar, als basis voor een rechtvaardig Nederland. Dat doen we vanuit het christelijk-sociaal gedachtegoed. En dat zie je terug in onze kernwaarden: solidariteit, verantwoordelijkheid, rentmeesterschap, rechtvaardigheid en naastenliefde.

### Onze missie

Wij zijn verschilmakers. Een échte beweging. We maken ons hard voor sterke werknemersrechten. Dat doen we niet alleen aan de cao-tafel, maar ook in politiek Den Haag.

We strijden voor een eerlijke arbeidsmarkt, goede arbeidsvoorwaarden voor iedereen, en voor zeker werk en bescherming. Met pensioenopbouw, dekking bij arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling bij

ziekte. Ongeacht de contractvorm. Want werk is het heden én de toekomst. Iedereen verdient dezelfde uitgangspositie op een zelfredzaam bestaan.

Scholing en ontwikkeling is daar onlosmakelijk aan verbonden. Want werk verandert snel, en de benodigde kennis en vaardigheden dus ook. Het is daarom belangrijk dat mensen weer- en wendbaar zijn op de dynamische arbeidsmarkt.

Het CNV helpt werkenden in het regisseren van hun eigen loopbaan met loopbaan- en scholingsadvies. Zodat ze regie krijgen op hun carrière, een optimale werk-privébalans creëren en plezier houden in hun werk. Niet alleen nu, ook later. Wij strijden voor zinvol werk, dat goed combineert met zorg voor elkaar en de samenleving. Samen voor eerlijke en duurzame arbeid. Voor ons allemaal.





### 3. Organisatie

## 3.1 Algemene vergadering

CNV Vakcentrale is een vereniging van drie leden: CNV Connectief, CNV Jongeren en CNV Vakmensen. De algemene vergadering (AV) is het hoogste orgaan. De AV bestaat uit afgevaardigden van de drie aangesloten bonden. De AV vergaderde in 2023 vier keer: in februari, juni, september en december. In deze vergaderingen zijn het jaarverslag en de jaarrekening over 2022, én de begrotingen voor 2023 en 2024 vastgesteld. In extra vergaderingen zijn besprak men de verschillende aspecten van de fusie naar Één CNV te bespreken. Zo is er meerdere malen gesproken over de herziening van de statuten, het huishoudelijk reglement, fusiedocumenten en de benoeming van een nieuw bestuur en toezicht voor Één CNV.

Aanvankelijk zou eind oktober ook een extra AV georganiseerd worden, bedoeld om een aantal besluiten van de AV's van Jongeren en Connectief en die van de Bondsraad van Vakmensen te bekrachtigen. Deze AV is niet doorggegaan omdat in de andere verenigingen nog onvoldoende steun was voor een voorstel van de gezamenlijke besturen over de fusie. Omdat de termijnen van Jan Pieter Daems, Patrick Fey en Piet Fortuin per 31 december 2023 afliepen, zijn zij in december herbenoemd tot aan de datum van fusie. Het zelfde geldt voor Marianne Luyer als lid van de raad van toezicht.

## 3.2 Raad van toezicht

### Terugblik 2023

De samenleving en onze leden vragen om een sterk CNV. De behoefte aan verbinding en solidariteit is groot, juist in tijden waarin werkenden met groeiende onzekerheden kampen. Het CNV heeft in 2023 veel afspraken gemaakt voor compensatie van de historisch hoge inflatie, en zichtbaarheid gegenereerd voor structurele problemen in de arbeidsmarkt, zoals werknemerstekorten en werkdruk. Voor CNV was 2023 daarnaast vooral het jaar van de fusie: een slagvaardiger besluitvormingsstructuur, vereenvoudiging van contributiestelsels en harmonisatie van divers beleid. Daarmee verwachten we een sterkere, meer herkenbare beweging te zijn, die nog beter in staat is leden te werven en te binden, hoogwaardige diensten te verlenen, en zichtbaar op te komen voor mensen die willen werken. Terwijl velen

hard hebben gewerkt aan het realiseren van de fusie is het werken aan die inhoudelijke doelstellingen in 2023 onverminderd voortgezet. De Raad complimenteert het bestuur en de organisatie voor deze grote gezamenlijke prestatie.

### Samenstelling

De Raad bestond in 2023 en tot aan de fusiedatum uit drie leden: Marianne Luyer vanuit de Raad van Toezicht van CNV Connectief, Louise van Deth vanuit de Raad van Toezicht van CNV Vakmensen, en een onafhankelijke voorzitter met een vakbondsachtergrond: Arend van Wijngaarden. Joany Krijt is vanuit de Raad van Toezicht van CNV Jongeren toegevoegd. CNV Connectief heeft haar bestuurssecretaris beschikbaar gesteld voor het organiseren van de Raad. De Raad fungeert als toezichthouder, sparringpartner, klankbord en adviseur voor het bestuur op diverse belangrijke en actuele thema's.

### **Vergaderingen Raad van Toezicht**

De Raad vergaderde in 2023 viermaal met het bestuur. In maart werd een deel van de vergadering gebruikt om ook met alle toezichthouders van de vier CNV Bonden te overleggen. In september werd een informeel overleg tussen deze toezichthouders en alle bestuursleden van de vier CNV organisaties georganiseerd. Tijdens de vergaderingen van de raad is onder andere gesproken over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, kwartaalrapportages, en de jaarrekening, accountantsverslag en jaarverslag 2022. Het meest dominante thema was het traject naar ÉénCNV. Hier aan gerelateerd heeft de raad gesproken over het plan van aanpak voor de fusie, een gezamenlijk financieel meerjarencader, de begroting voor 2024, statuten en andere fusiedocumentatie, en over de selectie van bestuur en toezicht voor het gefuseerde CNV. Meer dan voorgaande jaren heeft

de raad, naast het reguliere overleg, onderling en met leden van het bestuur geschakeld. Dit was vooral nodig in verband met de spannende dynamiek in de vereniging en het hoge ambitieniveau voor het tempo van de fusie. Mede daarom is er ook een aantal keer door één van de leden van de raad overleg met de ondernemingsraad geweest. In augustus heeft de raad van toezicht een extern begeleide zelfevaluatie gedaan.

### **Auditcommissie**

De Auditcommissie is een vaste, voorbereidende commissie van de Raad van Toezicht. De commissie is verantwoordelijk voor de advisering van de Raad op financiële en bedrijfsmatige onderwerpen. Louise van Deth is voorzitter, Marianne Luyer is het tweede lid van de AC. De AC heeft in 2023 éénmaal in deze samenstelling met het bestuur vergaderd: over de

jaarrekening 2022. Daarna heeft de AC driemaal samen met de leden van de auditcommissies van de andere CNV bonden vergaderd. De onderwerpen die besproken werden hadden namelijk betrekking op het toekomstig gefuseerde CNV. De auditcommissie heeft de begroting 2024 voor ÉénCNV besproken. Toen duidelijk werd dat de Vakcentrale tot 1 april 2024 zou blijven bestaan is ook de overgangsbegroting 2024 voor de Vakcentrale besproken. De auditcommissie heeft er gezien de complexiteit rond de fusie begrip voor dat de begroting voor 2024 opnieuw beleidsarm is.

### **Remuneratiecommissie**

Voor één lid van het bestuur heeft de Raad van Toezicht een rol als werkgever. De remuneratiecommissie geeft invulling aan deze rol door gesprekken te voeren met dit bestuurslid. De

leden van de remuneratiecommissie in 2023 waren Arend van Wijngaarden als voorzitter en Marianne Luyer als lid. Samen met Joany Krijt, toehorend toezichthouder van CNV Jongeren, hebben zij in oktober de selectie en voordracht van toezichthouders voor het gefuseerde CNV op zich genomen.

### **Vergoeding**

Voor het werk in de raad van toezicht, ontvangen de leden een vacatievergoeding gebaseerd op de SER-vacatieregeling. Daarnaast worden reiskosten vergoed en kan elk lid van de Raad per zittingstermijn een bepaald bedrag aan opleidingskosten declareren. Van dat laatste is geen gebruik gemaakt.

### **Nevenfuncties**

De leden van de Raad van Toezicht bekleedden de volgende nevenfuncties:



- Arend van Wijngaarden: Vicevoorzitter Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- Marianne Luyer: Bestuursadviseur en lid Business Development Team NR Governance, adviseur governance Avicenna, lid bestuur Prof. Steenkamp Fonds CDA. Per eind 2023 aflopende nevenfuncties waren: voorzitter raad van toezicht Exodus Nederland, en lid programmaraad Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn (NVTZ),
- Louise van Deth: lid Raad van Advies ING Nederland, lid Raad van Commissarissen Stichting Ymere, lid Raad van Toezicht Nationaal Muziekinstrumenten Fonds, lid Bestuur Stichting Videma, voorzitter Bestuur Giro555, voorzitter Raad van Toezicht ArtEZ University of the Arts.

### **Tenslotte**

CNV Vakcentrale is de ‘verkrijgende’ partij in de fusie. Toch ervaart de raad van toezicht de fusiedatum als nieuwe start voor Eén CNV. Mede daarom hebben de leden van de raad zich niet beschikbaar gesteld voor een volgende of verlengde termijn. Met Mark Minkman, Carla Weber, Nadia Adnani en Coen Abbenhuis is vanaf april 2024 een geheel nieuwe raad van toezicht aangetreden, op basis van herziene statuten. De raad kijkt terug op bewogen jaren Vakcentrale – een periode die in 2020 begon. In die tijd is CNV duidelijk hoorbaar geweest in Den Haag, én zijn de shared services verder geprofessionaliseerd. Een degelijke basis is gelegd voor een succesvol gefuseerd CNV.

### 3.3 Bestuur en stuurgroep

De samenstelling van het bestuur is per 1 januari 2024 als volgt:

- Voorzitter: Piet Fortuin (CNV Vakmensen)
- Vicevoorzitter: Patrick Fey (CNV Connectief)
- Penningmeester: Jan-Pieter Daems (CNV Vakcentrale)
- Leden: Justine Feitsma (CNV Jongeren), Daniëlle Woestenberg (CNV Connectief), Semih Eski (CNV Vakmensen).

De taken van de secretaris zijn tot aan de fusie verdeeld onder de voorzitter en de penningmeester. De zeven leden van de besturen van de vier fusiepartners, waaronder de zes leden van het bestuur van de Vakcentrale, vormden gedurende heel 2023 de stuurgroep Eén CNV. De stuurgroep vergaderde wekelijks om zo de voortgang van het fusieproces

te kunnen sturen. De stuurgroep is hierbij begeleid door adviseurs van Ten Have Change Management. Deze bestuursvorm is voortgezet en eindigde op de fusiedatum van 1 april 2024.

#### **Cultuur, gedrag en integriteit**

CNV Vakcentrale is een organisatie waarin medewerkers, managers en bestuur elkaar respecteren en vertrouwen, van elkaar leren, elkaar inspireren en informeren. Wij streven naar een omgeving waar iedereen tot zijn, haar of hen recht komt. Dit alles in een organisatie waar oog is voor de vitaliteit van medewerkers en de duurzaamheid van onze omgeving. Het ontwikkelen en inzetbaarheidsbeleid, met daarin opgenomen de medewerkersgesprekken, zijn gericht op de ontwikkeling, inzetbaarheid en het werkplezier van medewerkers. Eerlijke feedback en een veilige omgeving zijn essentiële voorwaarden om het goede gesprek met medewerkers te kunnen voeren. Van

leidinggevend en verwachten we dat ze de dialoog met medewerkers aan gaan en hen coacht, ondersteunt, toelustert en waardeert. En dat dit gebeurt vanuit dienend leiderschap. Leidinggevend en bestuur hebben een voorbeeldfunctie en zijn transparant in hun manier van werken. Zij geven duidelijkheid over de gemeenschappelijke doelen en bieden kaders. Ook zorgen ze voor betrokkenheid van medewerkers bij besluitvorming en heldere informatievoorziening & communicatie. Het verbinden van organisatiedoelen en taken, medewerkers en teams staat voorop. In het integriteitsbeleid staat beschreven hoe wij omgaan met onze leden en elkaar. Dit beleid geldt evengoed voor de vrijwilligers die werkzaam zijn voor en bij het CNV. Het integriteitsbeleid komt tot uiting in de vertrouwenspersonen, het klachtenreglement ongewenst gedrag, het uitdragen dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt en de voorbeeldfunctie van het bestuur en leidinggevend. Dit alles zorgt er mede voor dat CNV Vakcentrale een organisatie is waar iedereen tot zijn recht komt.





## 3.4 Werkorganisatie

Op 31 december 2023 heeft CNV Vakcentrale 137 medewerkers in dienst (125 fte). Hiervan vallen 2 medewerkers onder een voorziening wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. CNV Internationaal telt 15 medewerkers. De dagelijkse leiding van de werkorganisatie CNV Vakcentrale berust bij de voorzitter van CNV Vakcentrale. De managers van de werkorganisatie CNV Vakcentrale komen samen met de controller en de adviseur P&O maandelijks bij elkaar in het managers overleg. Dit overleg bestaat per 31 december 2023 uit:

- Voorzitter CNV Vakcentrale: Piet Fortuin
- SSC Administraties: Jolanda van der Zande
- Adviseur P&O: Annette van der Gun
- CNV Internationaal: Elles van Ark
- Communicatie en Beleid: Gerti van Valkenburg
- Controller: Lauran Schaap

- SSC Facilitaire Ondersteuning: Rob Berendsen
- SSC ICT: Killian Wester
- CNV Info: Alexander Megens
- Ledenservice: Anja van der Laan

### Ondernemingsraad

De samenstelling van de OR Vakcentrale in 2022 was als volgt:

- Roy Ramdin, voorzitter
- Yanick Goossens, secretaris
- Hillary Amoah
- Marco Brouwer
- Peter Hendriks
- Bowen Orth
- Gea van der Velden

De OR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris, Joke Vellinga.





# 4. Bestuurscentrum

## 4.1 Financiën

Het exploitatieresultaat na afrekening met de bonden over 2023 is € 0,4 mln negatief versus -€ 0,3 mln begroot, veroorzaakt door een combinatie van hogere (project)inkomsten, hogere personeelskosten en hogere organisatiekosten.

De inkomsten waren per saldo hoger dan begroot door de afrekening met de bonden en hogere dan begrote projectinkomsten (o.a. VOVV-RMT project, uitwerking pensioenakkoord en leerambassadeurs).

De hogere personeelskosten zijn het gevolg van hogere inhuurkosten derden (met name bij CNV Info; uitzendkrachten o.a. voor outbound bellen en ICT; tijdelijke vervanging manager).

De hogere organisatiekosten zijn het gevolg van hogere afschrijvingskosten (te laag begroot), hogere

huisvestingskosten (waaronder hogere service- en energiekosten) en hogere projectkosten (gerelateerd aan de hogere inkomsten uit subsidies).

Het netto resultaat was € 1,1 mln negatief, bestaande uit -€ 0,4 mln exploitatieresultaat en -€ 0,7 mln overig resultaat. Het overig resultaat is een resultante van het rendement op het geïnvesteerd vermogen (+€ 1,4 mln), investeringsprojecten (-€ 0,6 mln), fusiekosten (-€ 1,5 mln) en de mutatie voorzieningen.

Het eigen vermogen per 2023 bedraagt € 16,6 mln, bestaande uit € 10,4 mln aan bestemmingsreserves en € 6,2 mln vrije reserve. De financiële positie van de vereniging is daarmee gezond te noemen. Het volledige eigen vermogen is geheel aanwezig in liquide middelen of in beleggingen.

## 4.2 Personeel & Organisatie

De visie van P&O draait om de vraag ‘hoe zorgen we ervoor dat onze medewerkers competent, met plezier, gezond en vitaal bijdragen aan het behalen van de organisatiedoelstellingen?’

In 2022 is bekend gemaakt dat het CNV op weg gaat naar één CNV. P&O Vakcentrale heeft in samenwerking met de stuurgroep, Ten Have Changemanagement en P&O van CNV Vakmensen en CNV Connectief een strategische, tactische en uitvoerende rol bij de totstandkoming van de beoogde fusie en harmonisatie van de werkorganisaties. Daarbij is er, vanuit de P&O visie, speciale aandacht voor de (mogelijke) effecten van de fusie, op het werkplezier van medewerkers.

Het gestegen verzuim en de aandacht voor de mentale gevolgen van de coronapandemie heeft de voortdurende aandacht van P&O en de arbodienst.

Om verdere uitvoer te geven aan het gezondheidsbeleid wordt in 2023 een RI&E en PMO (preventief medisch onderzoek) uitgevoerd. Dit ook mede als O-meting om te monitoren hoe het gaat met de medewerkers in de aanloop naar één CNV.

### Cao en Sociaal Plan

In 2023 is een cao voor 2024 afgesloten. Deze cao heeft een looptijd van één jaar. In 2024 starten de onderhandelingen voor een geharmoniseerde cao voor de nieuwe vereniging.

In samenwerking met de werknemers- en werkgevers-delegaties van alle CNV-bonden is in 2023 een Sociaal Plan afgesloten om de personele gevolgen op te vangen van de beoogde fusie en het samenvoegen van de werkorganisaties.

### Vitaliteit & gezondheid

Vitaliteit en inzetbaarheid zijn belangrijke

speerpunten binnen de P&O visie. Ook in 2023 is daar veel aandacht aan geschonken. Het gestegen ziekteverzuim heeft de voortdurende aandacht van P&O en de Arbodienst.

Om verdere uitvoer te geven aan het gezondheidsbeleid is in 2023 een RI&E en PMO (preventief medisch onderzoek) uitgevoerd. De uitkomsten gelden als O-meting, om de medewerkerstevredenheid te monitoren in de aanloop naar één CNV.

### **Algemeen**

Na de zomervakantie is eindelijk de laatste vacature ingevuld. Ter voorbereiding op één CNV, is in het laatste kwartaal toegewerkt naar een nieuwe werkverdeling, ter voorbereiding op de fusie.

Diverse medewerkers van verschillende afdelingen namen deel aan werkgroepen, die bezig zijn met de voorbereidingen voor één CNV. Parallel hieraan kijken

we binnen de afdeling welke werkwijze, processen en systemen we direct kunnen aanpassen, verbeteren of moeten uniformeren.





## 4.3 Beleid en Communicatie

In 2023 agendeert de afdeling Beleid en Communicatie diverse thema's aan de Haagse tafels op het gebied van duurzame arbeidsrelaties, eerlijk loon, scholing en ontwikkeling en gezond werk. De belangrijkste en, meest in het oog springende, onderwerpen lichten we hieronder toe.

### **Duurzame arbeidsrelaties en inkomen**

#### *CNV en FNV voeren rechtszaak tegen Temper*

CNV voert, samen met vakbond FNV, een procedure tegen Temper. Temper brengt op haar platform vraag en aanbod van werk samen. De professionals die via dit platform een klus doen zijn eigen baas. Met onzeker loon, geen pensioenopbouw, recht op ziektegeld of dekking bij arbeidsongeschiktheid. En dat klopt niet, wat ons betreft. Mensen die via de app werken doen dit als uitzendkracht of werknemer, in dienst bij Temper.

Niet als zzp-er. Want Temper regelt alles voor de professional: van ziekmelding tot uitbetaling. Kortom: je draagt verantwoordelijkheid af aan het platform en bent geen eigen baas.

#### *Bestrijding misstanden uitzendsector*

Onderbetaling, slechte huisvesting en gevaarlijke arbeidsomstandigheden. Het is slechts een kleine greep uit de vele misstanden in de uitzendsector. Minister van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid pakt met een nieuw wetsvoorstel malafide uitzendbureaus aan, zodat uitzendkrachten een menselijker bestaan krijgen. Het CNV vraagt, sinds jaar en dag, aandacht voor het bestrijden van misstanden in de uitzendsector en roept de Tweede Kamer, met klem, op om in te stemmen met deze wet. Wetgeving is broodnodig om uitzendwerkers te beschermen tegen misstanden.

### *Fiscaal vriendelijk aandelen schenken personeel*

Werkgevers moeten jaarlijks belastingvrij voor 2.000 euro aan aandelen kunnen schenken aan hun personeel. De overheid moet dit fiscaal snel regelen, als het aan CNV ligt. De lonen staan onder druk, de inflatie is torenhoog. Tijd dat mensen beter en sneller meeprofiteren van bedrijfswinst. Dat kan een werknemer al gauw 1.000 euro per jaar extra opleveren. Momenteel delen bij minder dan 10% van de bedrijven de medewerkers mee in de winst. In Frankrijk is dit maar liefst 80%. CNV doet een dringende oproep aan politiek Den Haag om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om aandelen te schenken aan het personeel.

### *Cao-onderhandelingen*

Ook in 2023 piept en kraakt het in menig Nederlands huishouden. De benzineprijs is torenhoog, net als de boodschappen en energietarieven. CNV-voorzitter Piet Fortuin kondigt ook in 2023 aan om in te zetten op forse

loonsverhoging van gemiddeld 5 – 10%, soms gepaard met stevige stakingen om de eis kracht bij te zetten. Dat resulteerde, in veruit de meeste gevallen, tot forse loonstijgingen, zowel in de markt als de publieke sector. In totaal werden er, aan de kant van CNV Vakmensen, 350 cao's vernieuwd. Nieuwe cao-afspraken dus, voor meer dan 2,5 miljoen werkenden met een gemiddelde loonstijging van 7,3%. Bij CNV Connectief sloot men 18 cao's af, van de in totaal 29 cao's. Bij elkaar opgeteld met een gemiddelde loonstijging van 6,5% per cao.

### *Pensioen en vervroegd uittreden*

Het CNV werkt, sinds het Pensioenakkoord in 2019, aan de totstandkoming van het nieuwe pensioenstelsel. Op 30 mei 2023 is het wetsvoorstel over het nieuwe pensioenstelsel aangenomen in de Eerste Kamer. Daarmee is de Wet toekomst pensioenen, ook wel WTP in vakjargon, een feit. In het nieuwe stelsel blijven

collectiviteit en solidariteit de belangrijkste pijlers. We bouwen samen pensioen op en delen gezamenlijk de risico's. Het nieuwe pensioenstelsel past beter bij de huidige arbeidsmarkt, waarin steeds meer mensen switchen van baan. In het nieuwe stelsel sluit de pensioenopbouw financieel beter aan bij de ingelegde premies. Hierdoor wordt pensioenopbouw persoonlijker, eerlijker en transparanter. Ook maakt het nieuwe pensioenstelsel eerder indexeren mogelijk, dankzij versoepelde regelgeving.

### *Vervroegd Uittreden*

Twee miljoen werkenden in zware beroepen halen het pensioen niet, zo blijkt uit CNV-onderzoek. De regeling vervroegd uitreden, ook wel de RVU-regeling genoemd, loopt in 2025 af. Die regeling maakt het voor mensen in zware beroepen mogelijk, om eerder te stoppen met werk. De onderhandelingen over het voortzetten van de RVU-regeling lopen stroef. Werkgeversorganisaties zetten het liefst een streep erdoor. Op diverse tafels lobbyt CNV voor het behoud van de RVU-regeling.

### **Ontslag en arbeidsongeschiktheid**

#### *Schrappen verzekeringsartsen bij RIV-toets*

Het kabinet wil in 2023 het medisch oordeel van de verzekeringsarts schrappen en het oordeel van de bedrijfsarts leidend maken bij de zogeheten RIV-toets. UWV toetst daarbij als poortwachter of de werkgever voldoende heeft gedaan aan re-integratie van de werknemer. Het kabinet drijft daarmee structureel 4.000 extra mensen onnodig in de WIA. Voor werknemers heeft dit grote gevolgen, zoals inkomensterugval. CNV trekt, samen met FNV, VCP en verzekeringsartsen aan de bel en biedt het manifest 'RIV-toets zonder verzekeringsarts, niet doen' aan bij Kamerleden. Minister Karien van Gennip (Sociale Zaken) luistert naar deze oproep en trekt op 3 april, met een brief aan de kamer, de wet in.

#### *Toepassen arbeidskorting WIA*

Het gerechtshof in Den Haag heeft een belangrijke uitspraak gedaan met betrekking tot de arbeidskorting voor werkenden met een WIA-uitkering. Het hof stelt

dat zij recht hebben op de heffingskorting als de uitkering rechtstreeks door het UWV aan de werknemer wordt overgemaakt. Op het moment van de uitspraak geldt dat enkel voor de werknemer die zijn uitkering en loon door de werkgever laat uitkeren. Staatssecretaris van Rijn gaat in cassatie, een soort hoger beroep, tegen deze uitspraak. Het CNV ontwikkelt, in voorsortering op een gunstige uitspraak, een bezwaarbrief. Daarnaast blijft CNV aandacht vragen van politiek Den Haag voor de vergaande inkomensgevolgen van werknemers in de WIA, die de arbeidskorting niet mogen toepassen.

#### *Aanpakken hardheden WIA*

Het CNV wil dat het kabinet de WIA verbetert. De tienduizenden mensen die jaarlijks de WIA instromen moeten kunnen rekenen op een fatsoenlijk inkomen en goede begeleiding naar werk. Dat is nu niet het geval. De drempel om voor een WIA-uitkering in aanmerking te komen is hoog. En de, gedeeltelijk arbeidsongeschikte, werknemers ontvangen een te lage uitkering. Het CNV publiceerde en overhandigde,

samen met FNV en VCP, het witboek 'Hardheden in de WIA' en overhandigde dit aan Tweede Kamerleden. In het witboek staan voorbeelden van WIA-hardheden én oplossingsrichtingen en aanbevelingen om de WIA te ontdoen van haar onmenselijke bejegening. CNV heeft deze hardheden ook bij de onafhankelijke adviescommissie OCTAS onder de aandacht gebracht. Zij nam in het tussenrapport deze hardheden ook over. Nu is de politiek aan zet. CNV blijft zich hier ook in politiek Den Haag voor hardmaken.

#### *Arbeidsongeschiktheidsuitkering voor zelfstandigen*

Als zelfstandige werken en niet verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid. Helaas komt dat nog vaak voor. Slechts één op de vijf zzp-ers is gedekt voor langdurig inkomensverlies na ziekte of een ongeval. Als uitwerking van het regeerakkoord werkt CNV aan een wetsvoorstel, dat zelfstandigen standaard verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Het doel is om een betaalbare en toegankelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering te realiseren.

### *Afschaffen IOW-uitkering*

Als we niet uitkijken, wordt de IOW-uitkering voor 60-plussers zonder werk afgeschaft. De IOW is een financieel vangnet voor oudere werklozen, die de periode tussen het einde van de WW tot aan de AOW overbrugt. Mocht dit wegvallen, dan is dit desastreus voor ouderen die, ondanks de arbeidsmarktkrapte, moeilijk aan de bak komen. Zij moeten interen op eigen financiële middelen om de periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd te overbruggen. Het CNV biedt, samen met FNV en VCP een petitie aan in Den Haag om dit kabinetsvoorstel van de baan te schuiven. Met de petitie pleiten de vakbonden voor het instandhouden van dit financiële vangnet voor oudere werknemers die, tegen wil en dank, werkeloos thuis zitten. De Minister heeft inmiddels toegezegd dat de IOW met 4 jaar wordt verlengd. Het wetsvoorstel ligt nu in de Tweede Kamer.

### *Meer duidelijkheid voor kleine- en middelgrote werkgever tweede ziektejaar*

Het CNV werkt aan een wetsvoorstel dat kleine- en middelgrote werkgevers de mogelijkheid biedt om vanaf het tweede ziektejaar de re-integratie van werknemers volledig te richten op het tweede spoor. Bij het invoeren van deze maatregel krijgen zowel de werkgever als werknemer, meer duidelijkheid over het te volgen spoor bij re-integratie en het vervangen van de werknemer in het tweede ziektejaar. Het CNV ziet er streng op toe dat er aan een aantal voorwaarden wordt voldaan om de werknemer te beschermen. Denk daarbij aan twee jaar loondoorbetaling bij ziekte.

### **Werk in balans en verbinding**

#### *Overgang en werk*

De overgang is een hormonale verandering die grote uitwerking kan hebben op het werk van vrouwen.

Psychische klachten, opvliegers of aanhoudende spier- en gewrichtspijn: overgangssymptomen zijn breed en worden op allerlei verschillende manieren ervaren. Toch is de impact zelden gespreksonderwerp op de werkvloer, vanuit werkgevers- en werknemersperspectief. Om het taboe te doorbreken, organiseert CNV diverse webinars, podcasts en trainingen om leidinggevende en hr-adviseurs inzicht te geven in hoe je het onderwerp bespreekbaar maakt en op welke wijze je samen met de medewerker tot oplossingen komt om verzuim te voorkomen. Ook voor werknemers organiseert CNV diverse trainingen om inzicht te geven in de fysieke aspecten van de overgang en hoe je met je werkgever tot maatwerkoplossingen komt.

### *Mantelzorg*

20% van de mantelzorgers zit tegen een burn-out aan. De helft van alle mantelzorgers merkt dat de druk op hen steeds meer toeneemt door personeelstekorten

in de zorg. En bij 58% van valt de combinatie tussen werk en mantelzorg zwaar, blijkt uit recent CNV-onderzoek onder 800 mantelzorgers. CNV-voorzitter Piet Fortuin roept werkgevers met klem op om meer begrip te tonen voor werknemers die, naast het werk, mantelzorgtaken op zich nemen. Zeker als de helft van het personeel straks mantelzorger is. Het CNV maakt zich ook aan veel cao-onderhandelingstafels hard voor concrete mantelzorgafspraken binnen bedrijven en organisaties.

### *Rouw op de werkvloer*

Werken terwijl je rouwt. Dat is soms geen eenvoudige opgave. Net als de manier hoe je met een rouwende werknemer omgaat, als leidinggevende of collega. Om leidinggevende, hr-adviseurs en collega's handvatten te bieden hoe je omgaat met rouwende werknemers, lanceerde CNV in 2019 de goed gelezen handreiking 'Hoe werkt rouw?'. In de jaren die volgde, pleitte CNV aan de Haagse tafels voor een flexibel opneembaar



rouwverlof en maakten we diverse maatwerkafspraken in diverse cao's. In 2023 organiseerde we diverse 'rouwwebinars', interessant voor iedereen op de werkvloer die weleens met een rouwende werknemers te maken kreeg. Ook lanceerde we diverse trainingen, voor werkgevers en werknemers, ter ondersteuning in de opvang van medewerkers of collega's in rouw.

### **Projecten en campagnes**

#### *Campagne 'Maak werk van leren' met de leerambassadeurs*

De arbeidsmarkt verandert in rap tempo. Net als de benodigde skills en vaardigheden om te kunnen (blijven) werken. Met scholing en ontwikkeling investeer je als werknemer in een sterke uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Toch staat niet iedereen te springen om weer de schoolbanken in te duiken. Voornamelijk praktijkgerichte werknemers investeren weinig in het updaten van vaardigheden, bijvoorbeeld vanuit leeraangetrouwde of onwetendheid over bestaande

scholingsmogelijkheden. Met de campagne 'Maak werk van leren' richt CNV zich primair op HR-adviseurs en beslistmakers binnen organisaties. Het doel is om zoveel mogelijk werknemers binnen bedrijven en organisaties te trainen tot leerambassadeur. Dat zijn werknemers die naaste collega's laagdrempelig én vanuit een onafhankelijk positie informeren en enthousiasmeren voor een cursus of training.



### *Campagne 'Maak scheiden werkbaar'*

Werken en een scheiding of relatiebreuk gaan slecht samen, zo blijkt uit eerder CNV-onderzoek. 16% van de werknemers krijgt een burn-out tijdens of na het beëindigen van een relatie. Ruim een kwart is in het eerste jaar na scheiding minder productief. Dat heeft gevolgen, ook financieel: scheidende werknemers kosten jaarlijks een half miljard euro aan verzuim. Het CNV start in 2023 de campagne 'Maak scheiden werkbaar' en geeft werkgevers hr-adviseurs, handvatten hoe je omgaat met een collega in scheiding.



### De VAKbeweging

Het CNV werkt op het terrein van loopbaandienstverlening, samen met de FNV, onder de vlag van 'De VAKbeweging'. De VAKbeweging helpt werkenden die hun werk (dreigen) te verliezen

met gratis loopbaanbegeleiding en van-werk-naar-werk-trajecten, op weg naar duurzaam werk. Een baan die naadloos aansluit bij de persoonlijke wensen en vaardigheden van de deelnemer. Dit doet De VAKbeweging in de 35 Regionale Mobiliteitsteams. In deze RMT's werken werknemers- en werkgeversorganisaties samen met UWV, gemeente en onderwijs, vanuit één loket. Het afgelopen jaar

Gratis loopbaanbegeleiding

**Dreig je je werk te verliezen?  
Wordt je contract niet verlengd of beëindigd?**

**Meer dan 10.000 deelnemers!**

IK WIL EEN LOOPBAANGESPREK →

zijn 6.217 deelnemers door de loopbaancoaches van De VAKbeweging begeleid met loopbaantrajecten en/of workshops. Dat brengt het totaal op 12.351 deelnemers. 80% van de deelnemers vond na afloop van een loopbaantraject, werk. Gemiddeld beoordeelde de deelnemers de loopbaantrajecten met een 8,5. En bij 78% van de deelnemers verbeterde de arbeidsmarktpositie.



# 5. Shared Services

## 5.1 CNV Ledenservice

### CNV Belastingsservice

CNV Belastingsservice biedt leden hulp het invullen van hun belastingaangifte. In 2023 zijn er in totaal 17.847 aangiften ingevuld. De dienstverlening is voor de leden van grote toegevoegde waarde. Naast de hulp bij de aangifte van de inkomstenbelasting wordt, als dat van toepassing is, ook de aanvraag of wijziging voor zorg- en/of huurtoeslag verzorgd. Leden waarderen de dienstverlening met een gemiddeld rapportcijfer van 8,5.

Leden kunnen zelf online hun afspraak voor een belastingzitting inboeken, of hiervoor bellen met CNV Info. Op ruim 120 locaties door het land worden belastingzittingen georganiseerd. Daarnaast is het ook mogelijk om een afspraak te maken voor telefonische hulp.

CNV Belastingsservice staat het hele jaar klaar voor de leden. Na de belastingzittingen kunnen leden terecht voor vragen over de ingediende aangifte én voor hulp bij een nieuwe aangifte of wijzigingen.

De belastinginvullers volgen de jaarlijkse scholing, die op locatie wordt gegeven. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van het kennisnetwerk van de Belastingdienst. Een aantal invullers wordt extra bijgeschoold voor het invullen van de buitenlandaangifte.

In de tweede helft van het jaar start de werving van nieuwe vrijwilligers. Zij volgen in november de beginnerscursus, stromen door naar de vervolgcursus in januari en lopen vervolgens stage op de belastingzittingen.

De vrijwillige regio-coördinatoren van CNV Belastingsservice overleggen regelmatig en evalueren de belastingcampagne. Na de zomer starten altijd

weer de voorbereidingen voor de campagne in het nieuwe jaar. Met de Belastingdienst vindt structureel overleg plaats, zowel over praktische- als beleidsmatige zaken.

Naast de hulp bij de belastingaangifte, verzorgt CNV Belastingsservice ook presentaties bij ledenbijeenkomsten van de bond. Bijvoorbeeld bij CNV-seniorenbijeenkomsten.

### **CNV Jubilarissen**

CNV Jubilarissen huldigt de jubilarissen die 40, 50, 60, 70 en 75 jaar lid zijn van CNV. In totaal zijn 59 bijeenkomsten georganiseerd, waarbij 1502 jubilarissen op locatie zijn gehuldigd. Voor het webinar hebben 73 jubilarissen zich aangemeld.

De feestelijke bijeenkomsten vinden plaats door het hele land. De programma's variëren van een boottocht tot een gezellige middag met hapje en drankje, van

een bezoek tot een themapark tot een optreden van een zeemanskoor. Waardering en gezelligheid staan centraal.

Het is bijzonder om de verhalen van de jubilarissen te horen. Die bevestigen de meerwaarde van de vakbond en het belangrijke werk dat de vakbond doet voor de leden. De jubilarissen waarderen de bijeenkomsten met een gemiddeld rapportcijfer van een 8. Leden kunnen er ook voor kiezen om de oorkonde toegestuurd te krijgen: 577 jubilarissen maakten hiervan gebruik. En jubilarissen die 60,70 of 75 jaar lid zijn kunnen, op verzoek, thuis bezocht worden. In totaal zijn 296 jubilarissen thuis gehuldigd.

De 75-jarige jubilarissen ontvangen een speciaal ontworpen schaal. Maar liefst 63 jubilarissen hebben deze schaal in ontvangst genomen. De 25-jarige jubilarissen, in totaal 4365, ontvangen een brief met een VVV-bon.



## **CNV Vertrouwenspersonen en Samen om de keukentafel**

In 2023 doen 522 leden een beroep op de dienstverlening van CNV Vertrouwenspersonen. De dienstverlening is gericht op begeleiding bij een keuring door een UWV-verzekeringsarts. Daarnaast wordt informatie en begeleiding geboden in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. De begeleiding is vaak intensief en bestaat uit meerdere contactmomenten met het lid. Daarnaast kunnen vertrouwenspersonen, in nauwe samenwerking met de jurist, ingezet worden bij re-integratietrajecten. Ook begeleiden vertrouwenspersonen leden bij een WMO-gesprek met de gemeente. De dienstverlening wordt gewaardeerd met een gemiddeld rapportcijfer van 8,5.

Nieuwe vertrouwenspersonen zijn altijd welkom. Zij volgen eerst een stagetraject. Maandelijks is er een onlineoverleg met de stagiaires, waar informatie

wordt uitgewisseld en kennis wordt gedeeld. Met alle vertrouwenspersonen vindt ook regelmatig overleg plaats. Tweemaal per jaar komen ze bij elkaar voor informatie en delen van ervaringen. Viermaal per jaar praten ze bij in het online 'Praethuys', waar iedereen aan kan sluiten en waar alles met elkaar besproken en gedeeld kan worden.

De praktijkervaringen van de vertrouwenspersonen zijn van waarde voor de CNV beleidsadviseur.

## **CNV Communicatie Senioren**

De Seniorenkrant verschijnt tweemaal per jaar, bomvol thema's die senioren raken. De redactiecommissie bestaat uit vertegenwoordigers van de beide CNV bonden en Vakcentrale. Zij zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de krant.

## 5.2 CNV Adviesraden

### Adviesraad Anders Actieven

De Adviesraad Anders Actieven adviseert het Algemeen Bestuur van het CNV. In de vergaderingen wordt aandacht besteed aan diverse actuele onderwerpen, zoals de werkwijze bij het UWV, minima, werkzoekenden, etc. De actuele thema's worden veelal toegelicht door de CNV-beleidsadviseur, die de opmerkingen en adviezen van de raad meeneemt. De CNV-vertegenwoordigers uit de landelijke UWV cliëntenraad zijn jaarlijks aanwezig bij een vergadering om de raad op de hoogte te houden van de ontwikkelingen.

In 2023 heeft de adviesraad een themadag voor de kaderleden georganiseerd over Anders Actief en Vitaliteit.

### Adviesraad Senioren

De Adviesraad Senioren adviseert het Algemeen Bestuur van het CNV. Het onderwerp pensioenen staat vaak centraal, net als de inkomenspositie van senioren. De seniorengroepen van beide bonden werken steeds meer samen. Zo zijn in 2023 gezamenlijk 31 CNV Bindingsdagen georganiseerd: informatieve dagen met als thema Vitaliteit, gecombineerd met ontmoeting en ontspanning. Ruim 1900 leden hebben hieraan deelgenomen. In het najaar zijn 17 themabijeenkomsten georganiseerd voor alle senioren, door het hele land. De bijeenkomsten, waar het thema 'belastingen' en 'Zo Zorg ik' centraal staan, worden bezocht door 981 leden.

## 5.3 CNV Vertegenwoordigingen

### Regionale werkbedrijven

De vertegenwoordigers worden tijdens de vergaderingen bijgepraat over actuele onderwerpen. In één regionaal overleg bespreekt men onderwerpen zoals de participatiewet (regionale werkbedrijven) en werk-naar-werk (regionale mobiliteitsteams). De vertegenwoordigers in de regionale werkbedrijven hebben daarom intensief contact met de verbindingsofficieren van de regionale mobiliteitsteams.

### Cliëntenraden UWV

Op de bijeenkomsten voor CNV-vertegenwoordigers in de UWV-cliëntenraden, deelt men ervaringen en informatie met elkaar. De ervaringen worden ook gedeeld met de beleidsadviseur van het CNV. Er is continue aandacht voor de werving van nieuwe vertegenwoordigers in de cliëntenraden.

### Interregionale vakbondsraden

De meeste IVR-en vergaderen een aantal keer per jaar over overstijgende thema's, zoals vervoer, werkgelegenheid, maar ook de gevolgen en regels van thuiswerken voor grensarbeiders. Verbinding met de regionale bondsbestuurders is bij diverse thema's waardevol.

### Gasberaad

De CNV-vertegenwoordiger in het Gasberaad rapporteert structureel over de activiteiten binnen het Gasberaad. Er is zowel regionaal als landelijk veel aandacht voor de Groningse gasproblematiek.

## 5.4 CNV Informatie & Advies (Info)

CNV Info is voor de meeste leden en niet-leden de toegangspoort tot de bond via de telefoon, e-mail, chat, en het online contactformulier. Elk jaar zorgt de Belastingsservice eind januari voor een drukte van jewelste. Dit jaar verliep de Belastingsservice rustiger. Dat is deels te wijten aan de online mogelijkheid om een afspraak te maken en te verzetten, maar ook aan afnemende behoefte. De belastingdienst voorziet steeds beter in vooraf ingevulde aangiftes.

2023 stond in het teken van één CNV en een nieuwe manier van werken voor CNV Info. Info neemt deel aan de diverse werkstromen die uiteindelijk moeten leiden tot een slagkrachtiger en toekomstbestendiger CNV. Maar behalve dat CNV vol in ontwikkeling is, is ook Info vol in ontwikkeling. Het management wordt versterkt met nieuwe teamleden, die stuk voor stuk een training volgde over coachend leiderschap. De afdeling wordt verdeeld in zelforganiserende teams en krijgen begeleiding in zelforganisatie.

In 2022 zijn we gestart met zelforganisatie. In 2023 wordt dit een stuk concreter door gebruik te maken van het concept van 'wendbaar ABC': een agile aanpak dat werknemers meer autonomie geeft, waardoor het werkgeluk stijgt. Dat doen we door de afdeling op te delen in kleine teams (5-7 personen). Deze teams opereren vanuit individuele doelstellingen, die bijdragen aan de overkoepelende afdelingsdoelstelling. Elke team heeft zijn eigen thema. Deze aanpak zorgt voor een frisse wind en veel energie. Na de implementatie (3e kwartaal) zien we een verbetering in de performance van individuele medewerkers en afdeling als geheel.

2023 is een jaar zonder noemenswaardige Corona perikelen. Long Covid speelt voor een aantal leden, voornamelijk werkzaam in de zorg. De cao-onderhandelingen met compensatie voor de hoge inflatie spelen een belangrijke rol. Het aantal faillissementen blijft achter op de verwachting. Onze juristen zijn met name druk met

kwesties op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsongeschiktheid en loon/terugvordering. In een werknemersmarkt zijn er minder kwesties dan in een werkgeversmarkt.

Van de 129.219 beantwoorde calls, e-mails en chats (6% minder dan 2022) komt 58% voor rekening van Vakmensen en 42% voor Connectief. Ook het totale aantal kwesties is lager dan in 2022: in totaal zijn er 25.641 kwesties aangemeld (5% minder dan in 2022). CNV Vakmensen nam daarvan 51% voor haar rekening, CNV Connectief 49%. CNV Info handelt 86% van de kwesties zelf af, de overige 14% van kwesties worden opgepakt door de juristen van de respectievelijke bonden. Onze leden waarderen de inzet met een

8,15. Het hybride werken (zowel online als fysiek) kent uitdagingen: het evenwicht zoeken tussen afstand bewaren maar toch verbonden blijven. We merken dat het fysiek bij elkaar komen ook voordelen biedt. Met een gemiddeld ziekteverzuim van 13,45% speelt met name het langdurig verzuim ons parten, een herkenbaar patroon over alle sectoren in 2023.

Met de implementatie van de zelforganiserende teams in 2023 en een eenvoudiger contributiestelsel in 2024 (Q1 2024) kijken we uit naar één CNV zodat we nog beter onze leden kunnen helpen met medewerkers die zelfstandiger werken en werkgeluk ervaren.

In totaal handelt CNV Info 129.219 telefoons, e-mails en chats af.



## 5.5 SSC ICT

In 2023 heeft SSC-ICT te maken gehad met een verandering in het management. De voormalige manager heeft de afdeling medio 2023 verlaten, waarna de functie tijdelijk werd ingevuld door externe inhuur. Vervolgens is de vacature intern opgevuld door een CNV-medewerker.

Het afgelopen jaar is SSC-ICT geconfronteerd met een significante kostenstijging op een aantal posten. Door een contractherziening met Microsoft zijn de licentiekosten voor software en services toegenomen. Er was echter ook sprake van onvoorziene kosten, bijvoorbeeld voor externe inhuur van een ad interimmanager.

Een groot deel van het jaar stond in het teken van de voorbereidingen voor de fusie naar één vakbond. Deze activiteiten hebben onze middelen



en aandacht opgeëist, waardoor de ontwikkeling van professionalisering van leveringsprocessen en informatiebeveiliging enigszins is achtergebleven.

Toch is er in 2023 door een externe partij wederom een beveiligingstest (ethical hacking) uitgevoerd op de CNV ICT omgeving. Hoewel veel bevindingen uit 2022 zijn opgelost, vereisen sommige nog verdere opvolging om de veiligheid van onze systemen te waarborgen. Daarnaast is er een virtueel team aangesteld, om ons meer te focussen op het onderwerp AVG, vanuit het informatiebeveiliging perspectief. Dit team bestaat, naast de Functionaris Gegevensbescherming, uit verschillende stakeholders vanuit de hele organisatie.

In 2023 zijn ook een aantal projecten afgerond. De hardware voor de ICT infrastructuur (systeem backend en firewall) in Utrecht is volledig vernieuwd. Ook is een upgrade afgerond voor de postkamer scan

faciliteiten. De inspanning in 2022 voor het realiseren van de stakingsmodule werpt haar vruchten af. De module blijkt succesvol en efficiënt in gebruik. De doorontwikkeling van de module loopt nog.

Eind 2023 is ook een pilot gedraaid voor de stakingsmodule voor het geautomatiseerd testen van de functionaliteit. De pilot zag er veelbelovend uit en krijgt in 2024 mogelijk opvolging.

Voor 2024 prioriteren we de professionalisering van leveringsprocessen en informatiebeveiliging, net als werken onder architectuur.

## 5.6 SSC Administraties

### Financiële administratie

Na de fusie stappen we over op een nieuwe module voor de verwerking van de inkoopfacturen. In 2023 is deze module samen met een externe partij ingericht en getest. In 2024 afscheid nemen we afscheid van (duur) maatwerk.

Door de vereniging is een nieuw vrijwilligersbeleid vastgesteld. De fusie, in combinatie met het nieuwe vrijwilligersbeleid, is het moment om afscheid te nemen van de huidige declaratie-app en het verouderde financiële systeem AX2009. Vanaf April 2024 gaan de vrijwilligers hun declaratie indienen in de MijnCNV omgeving en afwikkeling van de declaraties vindt plaats in CRM. Naast het inrichten en uitfasen van de systemen verschuiven er ook taken van de ene naar de andere afdeling. Een proces dat direct de leden raakt, dus zorgvuldig uitgevoerd moet worden.

Een andere grote wijziging is de aanlevering van verkoopfacturen. Hiervoor is een app ingericht, waardoor er direct een koppeling met het financiële systeem is. Ook deze wordt in gebruik genomen bij de fusie.

### Personeels- & Salarisadministratie

In 2023 zijn gefaseerd bijna alle bonden overgestapt naar het gebruik van de Youforce-app voor het indienen van declaraties. CNV Vakmensen gaat in januari 2024 over. De app is makkelijke manier om snel je declaratie in te dienen. Waar en wanneer je maar wilt.

Onze Arbodienst GOED is overgestapt naar een nieuw verzuimregistratiesysteem (Track). In 2023 is er een koppeling gerealiseerd tussen de app en Track. Leidinggevenden kunnen nu ook via de Youforce-app ziek- en herstelmeldingen registreren.

In 2023 zijn er weer een aantal werkstromen vereenvoudigd. Dit zien we met name bij verlof terug. Het aantal tegels om verlof aan te vragen, zijn samengevoegd. Een stuk overzichtelijker voor de medewerker.

Ondertussen worden op de Personeels- en Salarisadministratie de nodige fusievoorbereidingen getroffen. De samenvoeging vindt plaats in twee stappen. Pas als er één CNV cao is, start de integratie van de salarisadministratie.

### **Contributie administratie**

De Contributie administratie nam actief deel in de werkgroep voor het nieuwe contributiestelsel.

De acceptgiro is inmiddels vervangen door de acceptbrief. Een lid kan eenvoudig via deze brief de betaalmethode wijzigen. Hij kan via Ideal betalen of alsnog overstappen naar automatische incasso. Veel leden maakten hier gebruik van.

Voor de contributieadministratie wordt gebruik gemaakt van verschillende incassobureaus voor de leden van CNV Connectief en CNV Vakmensen. In 2023 is aan het bestuur het voorstel gedaan om per 2024 alleen nog te werken met Faircasso. Faircasso is een sociaal incassobureau, dat aansluit bij de normen en waarden van CNV. Het aantal dossiers dat overgedragen wordt aan het externe incassobureau is flink gedaald, door de focus op vroeg signalering. Daardoor kan in een vroeg stadium worden voorkomen dat achterstanden ontstaan.



## 5.7 SSC Facilitaire Ondersteuning

De huurovereenkomsten van de regiokantoren zijn, in aanloop naar de fusering, waar nodig tijdelijk verlengd. Het regiokantoor Den Bosch is verhuisd naar een andere locatie. De huurovereenkomst van de Tibertoren is per 1 december aangepast, waarbij de 9e etage is teruggegeven aan de verhuurder.

De medewerkers zijn verspreid over andere etages. In 2024 starten we met de voorbereiding voor de herindeling na de fusering.

De dienstverleningsovereenkomsten zijn met maximale flexibiliteit afgesloten. In samenhang met de fusie en de herinrichting van de Tiberdreef kijken we hoe de dienstverlening hier maximaal bij aansluit.

De brandmeldinstallatie is vervangen. De schoonmaak achterstanden zijn ingelopen. De linoleumvloeren zijn gestript en in de was gezet. De kwaliteit van de schoonmaak is gemeten door ProFacility en gewaardeerd met een 7,5.

Bij de postkamer zien we het totale volume afnemen. In 2023 is een forse daling van het aantal frankeerstukken t.o.v. 2022 (-31%). Het aantal mailing stijgt licht (5,6%). Tot slot zien we een stijging van het aantal restaurantbezoeken.



# 6. CNV Internationaal



### **CNV Internationaal – 100% Eerlijk Werk**

In 2023 werkte CNV Internationaal aan 100% Eerlijk Werk, samen met vakbonden in achttien landen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. Samen met hen is onze Fair Work Monitor in 2023 op grotere schaal ingezet om te laten zien wat er aan de hand is in mijnen, textiel fabrieken en in de suikerrietindustrie. De resultaten van CNV Internationaal zijn voor een belangrijk deel te danken aan nauwe samenwerking met deze lokale partnervakbonden. Het zijn ledenorganisaties, net als het CNV, sterk verankerd in de lokale samenleving. Zij kennen de situatie van werknemers als geen ander en weten exact wat nodig is om de situatie te verbeteren.

### **Leefbare lonen**

Steeds meer mensen, wereldwijd, worstelden in 2023 om rond te komen. Vooral in de kledingindustrie

bleven de lonen ver achter bij de sterk gestegen kosten van levensonderhoud. Tienduizenden werknemers zijn op straat gezet zonder ontslagvergoeding. De regeringen hebben vooral oog voor bedrijven. CNV Internationaal steunde in Azië vakbondspartners in de strijd tegen loonsverlaging, door gesprekken te voeren met werkgevers en bedrijven. We trainde partnervakbonden bij het aangaan van sociale dialoog. En begeleidde hen bij het afsluiten van meerbedrijven cao's, met advies van trainers van CNV Vakmensen en CNV Connectief.

### **Project Europese Hout- en Bouw vakbonden in West-Afrika**

In West-Afrika zet CNV Internationaal zich in voor fatsoenlijke werkomstandigheden van werknemers in de hout- en bouwsector. We werken daarbij nauw samen met drie Europese hout- en bouwvakbonden:

CNV Vakmensen (Nederland), ACV (België) en CFDT (Frankrijk) en met partnervakbonden in Benin, Burkina Faso en Senegal. De sector is van groot belang om de infrastructuur te verbeteren die noodzakelijk is voor verdere economische ontwikkeling, ook in het kader van duurzame ontwikkeling en baankansen voor jongeren.

### **Fair Work Monitor**

In de loop van 2023 is de Fair Work Monitor verder ontwikkeld. Met deze digitale participatieve monitoring tool brengen we, met lokale vakbonden, de situatie van werkenden in kaart. Dit geeft lokale vakbonden een sterkere positie in de onderhandelingen met werkgevers en overheden. Tegelijk helpt dit CNV Internationaal om een beter beeld te krijgen, en de problematiek in Nederland en Europa aan de orde te stellen.

In 2023 werd de monitor uitgevoerd met vakbonden van werknemers uit de kledingindustrie, de mijnbouw en suikerindustrie. In de Cambodjaanse monitor gaven kledingmakers aan dat de kosten van levensonderhoud drastisch omhooggegaan zijn, soms tot wel 30%. Bijna driekwart moest zelfs een lening afsluiten, ook voor basisbehoeften, zoals eten of medicatie. Samen met de vakbonden gingen we hard aan de slag om deze resultaten te verspreiden. Het minimumloon steeg uiteindelijk met slechts 4%. We blijven daarom ook in 2024 doorgaan in Cambodja met onze strijd voor een beter loon voor de kledingmakers.

In El Salvador monitorde CNV Internationaal onder arbeiders op de suikerrietplantages over hun inkomen en gezondheid. De inkomens liggen met \$150 per maand bedroevend laag onder het wettelijk minimumloon van \$250. Ook is het werk zwaar en ongezond.

Er worden lange dagen gemaakt in de brandende zon, waarbij onvoldoende water, rustpauzes en schaduw zorgen voor uitputting en ziekte. Veel suikerarbeiders lijden en overlijden aan chronisch nierfalen en belanden door deze ziekte zonder inkomen op straat te staan. Dankzij het project Prep4Change, waaraan CNV Internationaal en de vakbondspartners in El Salvador deelnemen, zorgen we voor voorlichting en preventie. Zieke werknemers worden doorverwezen naar klinieken en met de suikerrietbedrijven maken we gezamenlijk afspraken over verbetering van de arbeidsomstandigheden van deze meest kwetsbare groep arbeiders.

### **Eerlijke energietransitie voor mens en milieu**

CNV tekende op 3 maart het internationaal MVO-convenant hernieuwbare energie, samen met vele zonne- en windenergiebedrijven, brancheorganisaties, de Nederlandse overheid, ngo's en FNV. Het aantal deelnemers en steunbetuigers groeide in de

loop van het jaar tot bijna 50. Vakbondsvrijheid is hierin een speerpunt voor ons, want door de energietransitie neemt de druk op de mensen die werken in de mijnen in landen als Colombia, Peru en Indonesië toe. Zij delven de grondstoffen die nodig zijn voor windmolens en zonnepanelen. Velen werken als uitzendkracht, juist voor hen ontbreekt vaak vakbondsvrijheid, terwijl die essentieel is om misstanden aan te pakken.

### **Gelijke arbeidsrechten en meer zeggenschap voor jongeren en vrouwen in Afrika**

Met de nieuwe Nederlandse Afrikastrategie 2023-2030, wil het kabinet gelijkwaardige economische ontwikkeling stimuleren, armoede verminderen en mensenrechten verbeteren. De minister zegde in september toe vakbonden te betrekken bij de uitvoering en de voortgang te bewaken. We spraken Kamerleden ook aan op hun beloofde inzet voor de SDG's (duurzame ontwikkelingsdoelen) en speciaal het

belang van eerlijk werk voor jongeren daar. Mooi dat Adama Diaw, vakbondsjongere uit Senegal, de kans kreeg om online in gesprek te gaan met één van hen.

CNV Internationaal richt zich in Afrika speciaal op jongeren en vrouwen. Zij doen vaak informeel werk en hebben daardoor een extra kwetsbare positie. Dat vergroot ook het risico op ongewenste intimiteiten. Met ons leiderschapsprogramma versterken we de positie van jongeren en vrouwen binnen de vakbeweging. Ook CNV Jongeren leverde een bijdrage via een webinar over “21e eeuwse vaardigheden” waaraan Afrikaanse jongeren van onze partnervakbonden deelnamen.

### **Verbreding donoren**

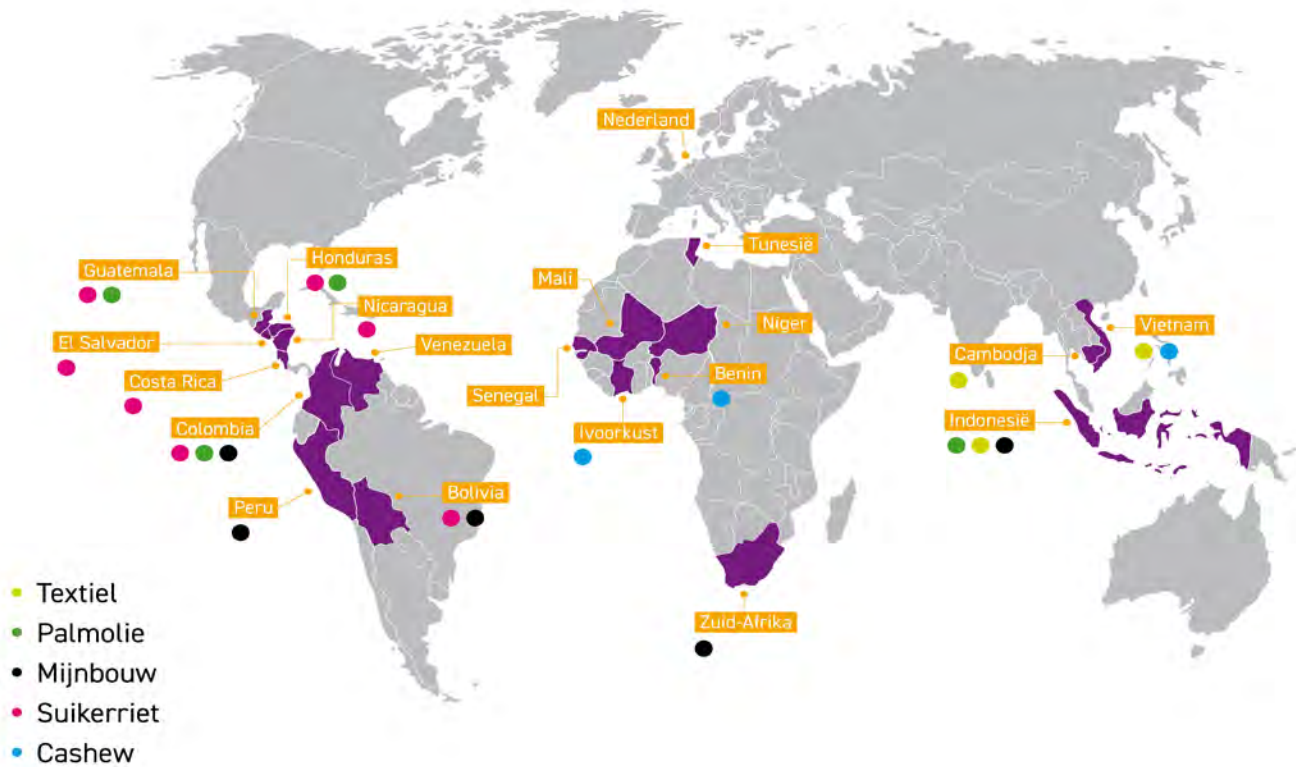
CNV Internationaal zet zich in voor 100% Eerlijk Werk, dankzij twee grote programma's van het ministerie van Buitenlandse Zaken, het

Vakbondsmedefinancieringsprogramma Dialogue@Work en het STITCH partnerschap voor de kledingsector. Ook zetten we steeds meer projecten op met andere fondsen. Dat is hard nodig om ons in de toekomst hard te maken voor kwetsbare werkenden. Zo ontvingen we een eenmalige schenking van 1 miljoen euro van de Postcode Loterij, voor een project om de Fair Work Monitor verder te ontwikkelen.

Daarnaast draagt een grote groep CNV-leden het werk van CNV Internationaal een warm hart toe. Zij ondersteunen het werk vaak al jaren als donateur en ontvangen periodiek informatie.

*Meer informatie is te vinden op de website onder [www.cnvinternationaal.nl/jaarverslag](http://www.cnvinternationaal.nl/jaarverslag)*

In deze landen is CNV Internationaal actief met name in verschillende toeleveringsketens.





## **CNV Vakcentrale**

Postbus 2475  
3500 GL Utrecht  
030 - 751 1001  
[www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)  
[info@cnv.nl](mailto:info@cnv.nl)

 /vakbond

 @vakbond

 /cnvvakbond