

JAAR- VERSLAG 2019



DE BOND

NU 91

VOOR DE MENSEN IN DE ZORG

Uitgangspunten van de verslaglegging

NU'91 is geen zorgorganisatie vallend onder de Wet Toelating Zorginstelling (WTZi-toelating). De bestuurlijke en toezichhoudende gremia conformeren zich wel zoveel waar relevant aan de voor de gezondheidszorg geldende wet- en regelgeving en cao ziekenhuizen. Zodoende is voor dit jaarverslag gebruik gemaakt van het format 'Jaarverantwoording Zorg' van het Centraal Informatiepunt Beroepen Gezondheidszorg (CIBG).

Wat is het jaarverslag?

Zorgorganisaties zijn wettelijk verplicht om elk jaar verantwoording af te leggen over de prestaties die zij op het terrein van de zorg- en dienstverlening en ondersteuning hebben verricht. In dit jaarverslag legt NU'91 verantwoording af over de activiteiten en resultaten die in het jaar 2019 zijn gerealiseerd en onderdeel uitmaken van het Strategisch Beleid 2018-2020.

Verantwoording wordt in eerste instantie afgelegd aan al onze leden en de bij ons aangesloten specifieke beroepsorganisaties (sbo's). Statutair is vastgelegd dat het betreffende jaarverslag wordt goedgekeurd door de ledenraad.

Leeswijzer

In dit jaarverslag wordt in hoofdstuk 1 het profiel van de organisatie beschreven om vervolgens in hoofdstuk 2 dieper in te gaan hoe het bestuur, het toezicht en de bedrijfsvoering zijn geregeld. In hoofdstuk 3 wordt een overzicht gegeven van de resultaten van de inspanningen van het afgelopen verslagjaar.

Waar in dit jaarverslag wordt gesproken over verpleegkundigen en verzorgenden of onze achterban, worden daar nadrukkelijk ook de aanverwante beroepsprofessionals en aangesloten specifieke beroepsorganisaties onder verstaan.

Voorwoord voorzitter

In dit jaarverslag blikken we vanuit NU'91 terug op een succesvol 2019. Het is in veel opzichten een bijzonder jaar geweest. Dankzij de gezamenlijke inspanning van leden, medewerkers en de leden van de raad van toezicht en de ledenraad, hebben we diverse resultaten bereikt waar we met zijn allen trots op mogen zijn.

Na mijn korte introductie in de vereniging werden de gemoederen flink bezig gehouden door het wetsvoorstel BIG-II. Samen met onze leden is dit proces gekeerd en zijn er duidelijke standpunten geformuleerd en gecommuniceerd.

Daarnaast stond 2019 in het teken van het afsluiten van diverse cao's. Dit verliep echter niet altijd even gemakkelijk. Door de toenemende zorgvraag loopt het personeelstekort verder op. De gevolgen daarvan – zoals de toegenomen werkdruk en het ziekteverzuim – zijn bij al onze leden in alle sectoren voelbaar. Daarom zijn goede arbeidsomstandigheden meer dan ooit van groot belang, om zo een aantrekkelijke arbeidsmarkt te zijn waarin men graag wil (blijven) werken. Het is NU'91 gelukt om vier cao's af te sluiten voor bijna een miljoen zorgmedewerkers. Dit alles dankzij een intensief traject met diverse acties, waarbij we heel veel hebben gehad aan de inzet van onze leden.

In 2019 is een akkoord bereikt voor een meer toekomstbestendig pensioenstelsel. NU'91 heeft zich sterk gemaakt voor een compensatie voor werknemers die getroffen zouden worden door de afschaffing van de doorsneesystematiek, de verlaging van de AOW-leeftijd en maatregelen voor medewerkers met een zwaar beroep.

Samen met leden en medewerkers is een visietraject gestart om een koers te bepalen voor de toekomst. De uitvoering van de governance is met de raad van toezicht en de ledenraad verder ter hand genomen.

De huisstijl en communicatie zijn in een nieuw jasje gestoken. Dat niet alleen: door de nieuwe huisvesting van NU'91 in Nieuwegein straalt de organisatie toegankelijkheid en openheid uit. Leden weten ons nog beter te vinden voor individuele- en collectieve hulp of andere vormen van dienstverlening.

Tot slot heet ik de Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten van harte welkom als nieuw sbo-lid. Mede daardoor is NU'91 gegroeid tot bijna 40.000 leden.

Voor nu en de verdere toekomst is het van groot belang dat NU'91 blijft inspelen op de veranderingen in de samenleving. Op die manier is NU'91 een beroepsorganisatie die proactief en wendbaar inspeelt op die veranderingen ten gunste van het vak en alle leden.

Stella Salden,
Voorzitter NU'91

Voorwoord coördinator ledenraad

2019, een turbulent jaar voor verpleegkundig Nederland. Een zomer waarin het ging over Wet BIG-II. Een onderwerp waar de ledenraad nauw bij betrokken werd door de voorzitter. WhatsApp berichten, telefoontjes, aansluiten bij diverse overleggen met de actiegroep.

2019, een jaar waarin de ledenraad gesproken heeft over de rol van de ledenraad bij het bespreken van de plannen van NU'91 voor de toekomst; beeldvorming-oordeelsvorming en besluitvorming. Nadenken over de manier waarop de input van leden bij alle plannen gebruikt kan worden. Met als centrale vraag: "Hoe willen en kunnen wij onze rol, als ledenraad, invullen bij het opstellen van plannen voor de toekomst?". Een vraag die ook passend is bij de governance van NU'91. Een zoektocht die de ledenraad samen met de raad van toezicht en met de voorzitter van de vereniging is gestart.

2019, een turbulent jaar. Een jaar met acties voor duidelijke afspraken in verschillende cao-onderhandelingen. Een jaar waarin NU'91 hard heeft gewerkt om de belangen van de zorgprofessionals voor het voetlicht te brengen en die zorgprofessional een gezicht te geven.

De ledenraad wil alle medewerkers die zich hebben ingespannen om de zorgprofessional een gezicht en een stem te geven bedanken.

Dank voor het feit dat jullie soms je nachtrust hebben ingeleverd, dank omdat jullie altijd weer bereid waren om vragen van leden te beantwoorden, dank voor iedereen op het bureau die heeft gezorgd dat de boodschap van NU'91 via mail, social media en HET BLAD naar buiten is gebracht. Jullie zijn niet altijd zichtbaar, maar zijn van belang voor de vereniging.

Wanneer u het jaarverslag leest, hoop ik dat ook bij u (h)erkenning is voor alle uitgevoerde activiteiten en geboekte resultaten. En dat ook u zegt: NU'91 een organisatie om trots op te zijn! En waar we graag bij willen horen.

Janny Kuperus

Coördinator ledenraad NU'91

Inhoudsopgave

Voorwoord voorzitter	3
Voorwoord coördinator ledenraad	4
1. Profiel van de organisatie	6
1.1 Algemene identificatiegegevens	6
1.2 Kerntaken	6
1.3 Specifieke beroepsorganisaties	7
2. Bestuur, toezicht en bedrijfsvoering	8
2.1 Wettelijke transparantie-eisen bestuursstructuur	8
2.2 Bestuur	8
2.3 Bestuursstructuur	8
2.4 Samenstelling bestuur	9
2.5 Ledenraad	9
2.6 Activiteiten ledenraad	10
2.7 Raad van toezicht	11
2.8 Activiteiten raad van toezicht	12
3. Beleid, kernactiviteiten, inspanningen en resultaten	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Arbeidsmarktbeleid	13
3.3 Cao's	13
3.3.1 Uitwerking cao GGZ	14
3.3.2 Uitwerking cao VVT	14
3.3.3 Uitwerking cao GHZ	14
3.3.4 Uitwerking cao Ziekenhuizen	15
3.3.5 Uitwerking cao UMC's	15
3.3.6 Uitwerking cao Kraamzorg	15
3.4 Sociale plannen	15
3.5 Belangenbehartiging in de regio	16
3.6 Serviceloket en juridische dienstverlening	16
3.7 Standpunt pensioenen	17
3.8 Beleid Beroepsprofielen BIG-II	17
3.9 Koers NU'91	18
3.10 Scholing kaderleden	18
3.11 Opinieleiderschap	18
3.12 Stakeholders	19
3.13 CMHF lidmaatschap en proeflidmaatschap VCP	19
3.14 Stageonderzoek	19
3.15 Marketing en communicatie	20
3.16 Merkenstrategie	21
3.17 Ledenonderzoek	21
3.18 Ledenwerving	22
3.19 Nieuwe locatie en CRM inrichting	22
3.20 Organisatie	22

1. Profiel van de organisatie

1.1 Algemene identificatiegegevens

Profiel van de organisatie	
Naam verslagleggende rechtspersoon	Nieuwe Unie '91 (NU'91)
Adres	Nevelgaarde 52
Postcode	3436 ZZ
Plaats	Nieuwegein
Telefoonnummer	030 2964144
Identificatienummer Kamer van Koophandel	40482106
E-mailadres	info@nu91.nl
Internetpagina/website	www.nu91.nl
Rechtspersoon	Vereniging (werknemersorganisatie)

1.2 Kerntaken

NU'91 is een beroepsorganisatie die zich sterk maakt voor de professionalisering en emancipatie van het verpleegkundige en verzorgende beroep en hieraan verwante beroepen. Dit gebeurt door het behartigen van collectieve en individuele belangen van leden.

De collectieve belangenbehartiging richt zich op het arbeidsmarktbeleid, het afsluiten en de naleving van cao's, sociale plannen en pensioen.

Individuele belangenbehartiging vindt plaats via het serviceloket waar leden terecht kunnen voor hulp op het gebied van beroepsvoorwaardelijke vragen en ondersteuning.

Voor NU'91 zijn goede arbeidsvoorwaarden, pensioen, verlagen van werkdruk en personeelsdruk van belang. Veilig en gezond werken met een goede balans tussen werk en privé en een passend salaris.

NU'91 streeft ernaar om banen te behouden bij instellingen waar problemen zijn. Meer betrokkenheid en inbreng vanuit werknemers wordt gestimuleerd vanuit diverse trainingen en cursussen van kaderleden en OR-leden.

Minstens zo belangrijk zijn de beroepsinhoudelijke belangen. Zo werkt NU'91 actief mee aan de beeldvorming en waardering van het beroep en de kwaliteit van het verpleegkundig - en verzorgend onderwijs.

Omdat één van de kerntaken de arbeidsvoorwaardelijke belangenbehartiging is, stelt de overheid deze activiteiten gelijk aan vakbondswerk. Dergelijke organisaties, zo ook NU'91, ontvangen geen subsidie van de overheid, inkomsten worden verkregen uit contributie en werkgeversgelden. Dit waarborgt politieke onafhankelijkheid van handelen.

NU'91 is voornamelijk actief in Nederland, maar behartigt ook al jarenlang de beroepsvoorwaardelijke belangen van verpleegkundigen en verzorgenden op internationaal niveau via het lidmaatschap van:

- European Federation of Nurses Associations (EFN)
- International Council of Nurses (ICN)
- European Nursing Research Foundation (ENRF)
- European Public Services Union (EPSU)

1.3 Specifieke beroepsorganisaties

Op 31 december 2019 zijn er twaalf specifieke beroepsorganisaties, de zogenaamde sbo's, bij NU'91 aangesloten. Zij laten hun collectieve beroepsvoorwaarden door NU'91 behartigen aan de cao onderhandelingstafels. Op alfabetische volgorde:

BRV	Beroepsvereniging voor Recovery Verpleegkundigen
DONOR	De beroepsvereniging van donatiecoördinatoren
LVMS	Landelijke Vereniging MS-verpleegkundigen
LVO	Landelijke Vereniging van Operatieassistenten
NHV	Nederlandse Hartfunctie Vereniging
NVAM	Nederlandse Vereniging van Anesthesiemedewerkers
NVDA	Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten
NVHV	Nederlandse Vereniging voor Hart- en Vaat Verpleegkundigen
NVLA	Nederlandse Vereniging van Longfunctie Analisten
NVLKNF	Nederlandse Vereniging Laboranten Klinische Neurofysiologie
VGN	Verenigde Gipsverbandmeesters Nederland
VITHaS	Vereniging van Invasief Technische Hartstimulatie Specialist

De NVDA is per 6 december 2019 aangesloten en heeft 8.744 leden (6.865 actieve leden met een cao en 1.879 studentleden). De VF&O, de vereniging van osteoporose verpleegkundigen, heeft helaas haar lidmaatschap opgezegd per 1 januari 2020, het betreft 11 leden.

Tweemaal per jaar vindt er een (thema)bijeenkomst plaats tussen bestuurder en de voorzitters of afgevaardigden van de sbo's. In 2019 was dat op 8 april en 30 september. Op 8 april was het thema "Samenwerking 3.0" en op 30 september was het thema "Diensten en dienstverlening NU'91".

2. Bestuur, toezicht en bedrijfsvoering

2.1 Wettelijke transparantie-eisen bestuursstructuur

De bestuurder van de werkorganisatie vervult tevens de functie van voorzitter van de vereniging. Vanuit die verantwoordelijkheid is de bestuurder voorzitter van de ledenraad van NU'91. Zij is echter geen lid van de ledenraad en heeft geen stemrecht. Aan het voorzitterschap van de ledenraad zijn bevoegdheden, taken en verplichtingen verbonden die in de statuten zijn vastgelegd. In het huishoudelijk reglement zijn regels en uitgangspunten uitgewerkt met betrekking tot het functioneren van de ledenraad. Een aantal van deze bepalingen wordt door de statuten opgelegd. Daarnaast heeft de ledenraad uitgesproken te willen werken conform de relevante uitgangspunten uit de Governancecode Zorg.

De verantwoordelijkheden van de ledenraad en raad van toezicht zijn statutair vastgelegd en nader geregeld in een reglement ledenraad, reglement raad van toezicht en reglement remuneratiecommissie, deze maken onderdeel uit van het huishoudelijk reglement. Voor de voorzitter en leden van de raad van toezicht zijn profielschetsen beschikbaar en is er een rooster van af- en aantreden beschikbaar. Voor een adequate bedrijfsvoering zijn de activiteiten in een planning-en-control cyclus opgenomen.

NU'91 kent een financiële commissie. Deze commissie heeft geen statutaire status noch bevoegdheden. De financiële commissie bestaat uit drie leden van de ledenraad (waaronder de coördinator) en twee leden van de raad van toezicht. De financiële commissie vergadert twee keer per jaar. Tijdens deze vergaderingen worden de jaarrekening, de begroting, het contributievoorstel, de kaderbrief en het jaarplan besproken met de bestuurder.

De drie organen die de basis van het governance model vormen (bestuur, ledenraad en raad van toezicht) achten het van belang om hun onderlinge rolverdeling en samenwerking tegen het licht te houden en zo nodig aan te scherpen en te verbeteren. In voorbereiding hierop hebben de voorzitter van de raad van toezicht, de coördinator van de ledenraad en de bestuurder in 2019 diverse malen met elkaar gesproken. De heer Huizenga, gespecialiseerd in advisering en begeleiding van verenigingen en stichtingen, is hierbij betrokken. Een nadere uitwerking van deze rolverdeling is vastgelegd in een goedgekeurde notitie. Nog te nemen vervolgstappen zullen in 2020 worden uitgevoerd.

2.2 Bestuur

Hoewel NU'91 geen zorginstelling is, conformeert NU'91 zich aan de Zorgbrede Governancecode (ZGC) en andere geldende en relevante wettelijke kaders, zoals de cao Ziekenhuizen.

2.3 Bestuursstructuur

Het bestuur van NU'91 bestaat uit één natuurlijk persoon in de functie van voorzitter van de vereniging, deze is belast met het besturen van de vereniging. De voorzitter wordt benoemd door de ledenraad van NU'91. Per 15 februari 2019 is de huidige voorzitter van NU'91 mw. Drs. S.K.J. Salden.

De bestuurder is in loondienst bij NU'91, de cao Ziekenhuizen is hier het uitgangspunt. De salariering van de bestuurder is gebaseerd op het vastgestelde functieprofiel volgens inschaling uit de cao Ziekenhuizen.

De raad van toezicht en de ledenraad zijn de belangrijkste organen binnen de vereniging (zie paragraaf 2.6 en 2.8 voor een overzicht van hun activiteiten in het verslagjaar). De verantwoordelijkheden van deze gremia zijn statutair geregeld.

2.4 Samenstelling bestuur

Mw. Drs. S.K.J. Salden

Functies en nevenfuncties bestuur

Mw. Drs. S.K.J. Salden – voorzitter

Functie: Voorzitter van de vereniging NU'91 en bestuurder van de werkorganisatie.

(Neven)functies *uit hoofde van de functie*:

- bestuurslid centraal bestuur Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen (CMHF)
- lid sector zorg Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen (CMHF)
- secretaris Stichting Samenwerkende Centrales in het COPWO (SSCC)
- bestuurslid Stichting IZZ
- voorzitter Stichting Sonnaville
- lid sectorkamer Zorg, Welzijn en Sport van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)

Vrijwillige nevenfuncties:

- voorzitter Koninklijke Vereniging voor Lichamelijke Opvoeding (KVLO)

2.5 Ledenraad

Beroepsorganisatie NU'91 is een vereniging met bijna 40.000 leden. De rol en verantwoordelijkheden van de ledenraad zijn in de statuten en in het huishoudelijk reglement vastgelegd. Leden van de ledenraad ontvangen een vastgestelde vacatievergoeding van € 91,00 per bijgewoonde vergadering en een reiskostenvergoeding vastgelegd in het huishoudelijk reglement. Het aantal zetels in de ledenraad is vastgesteld op 15 zetels, te weten 12 gewone zetels en 3 bijzondere zetels (bijvoorbeeld onderwijs).

Mevrouw J. Kuperus is door de ledenraad benoemd als coördinator van de ledenraad. De heer S. van Baar is in 2019 toegetreden als nieuw ledenraadslid.

Op 31 december 2019 bestond de ledenraad uit de volgende personen:

Samenstelling van de ledenraad	Functies
mw. J. Kuperus	Coördinator
dhr. S. van Baar	Lid
dhr. J.C.M. van den Bosch	Lid
dhr. C.P.E. Geenen	Lid
mw. T. Hoogendoorn	Lid
mw. C.W. Verduin	Lid
mw. M. Lensen	Lid
dhr. M. Renard	Lid
dhr. N.R. Schneider	Lid
mw. K.G.J. Stuit	Lid
dhr. T. Vink	Lid
mw. H.M.J. Brookhuis	Bijzonder lid; onderwijs branche

2.6 Activiteiten ledenraad

De leden van de ledenraad vergaderen statutair vier keer per jaar (twee vergaderingen, twee themadagen). In deze vergaderingen zijn het jaarverslag, de jaarrekening, de ontwikkelingsrichting jaarplan 2020, het contributievoorstel, de begroting, en de governance notitie goedgekeurd. De ledenraad heeft ingestemd met de herbenoeming van mevrouw A. Veldman als voorzitter van de raad van toezicht. Twee keer per jaar neemt een lid van de raad van toezicht zitting in de vergadering als toehoorder.

In 2019 zijn twee extra bijeenkomsten georganiseerd. In deze bijeenkomsten is op het proces van de Wet BIG-II gereflecteerd. Concreet is bekeken op welke wijze NU'91 en de ledenraad waren betrokken in dit proces. Afgesproken is dat leden van de ledenraad bij externe uitingen de standpunten van NU'91 hanteren. Daarnaast is gezamenlijk gestart met de koers/visie van NU'91 volgens het BOB-principe (Beeldvorming-Oordeelsvorming-Besluitvorming) onder begeleiding van extern deskundige F. Huizenga. Een governance-notitie, functieprofiel en een wervingsstrategie voor nieuwe leden voor de ledenraad zijn ontwikkeld en goedgekeurd door de ledenraad.

2.7 Raad van toezicht

De raad van toezicht van NU'91 adviseert de bestuurder en houdt toezicht op de gang van zaken in de vereniging en in de werkorganisatie. Ze is te positioneren als hoeder van een zorgvuldige en effectieve procesgang. De raad van toezicht bestaat uit vijf leden. De voorzitter mevrouw A. Veldman is in 2019 herbenoemd door de ledenraad. De samenstelling van de raad van toezicht is in 2019 verder ongewijzigd gebleven. Leden van de raad van toezicht ontvangen een vaste bezoldiging die door de ledenraad is goedgekeurd.

Samenstelling raad van toezicht

- Mevrouw drs. A.J. Veldman, MMO
- Mevrouw drs. F.C. van Bergenhenegouwen
- De heer A.R.J. Maessen
- Mevrouw A. Schuitemaker, MHA
- Mevrouw mr. drs. T. van der Windt

Functies en nevenfuncties

A.J. Veldman - voorzitter

Functie: eigenaar van Contentum, Consultancy & Transitiecoaching

Nevenfuncties: voorzitter raad van toezicht bij OPO Borger-Opdoorn, lid raad van toezicht Stichting Welzijnswerk Midden Drenthe.

F.C. van Bergenhenegouwen - lid

Functie: directeur bestuursbureau Het Nederlandse pensioenfonds

Nevenfunctie(s): vice voorzitter Stichting Pensioenfonds Unirobe Meeus Groep en bestuurder Stichting Welzijn Castricum.

A.R.J. Maessen - lid

Functie: beleidsmedewerker Radboud UMC/St. Radboud Health Academy.

A. Schuitemaker - lid

Functie: directeur Institute for Positive Health (tot 1 augustus 2019 directeur-bestuurder ZONH)

Nevenfuncties(s) tot 1 augustus 2019: lid Beleidsadvies commissie governance en contractering InEen, bestuurslid/penningmeester Stichting Palliatieve Thuiszorg

T. van der Windt - lid

Functie: eigenaar Advocatenkantoor O2 legal

Nevenfunctie(s): lid METC NKI-AvL, Lid METC Leiden Den Haag Delft, Lid bestuur NVMETC, Vice-voorzitter RvT Pro Senectute, Vice-voorzitter RvT Gemiva-SVG, Voorzitter toezichthoudend bestuur Atheneum College Hageveld, Voorzitter Landelijk Geschillencollege D66, Lid Gemeenteraad Haarlem

2.8 Activiteiten raad van toezicht

De raad van toezicht is in 2019 zes maal bijeengekomen voor een formele vergadering en één keer informeel. Naast de formele verslagen als jaarverslag, jaarrekening, ontwikkelingsrichting jaarplan 2020 en begroting/contributie zijn huisvesting, generatiebeleid, CRM-systeem, communicatie, scholingsbeleid raad van toezicht, governance en het koers/visietraject onderwerpen geweest die aandacht hebben gekregen. Daarnaast is er telefonisch overleg geweest om de ontwikkelingen en het proces rondom het wetsvoorstel BIG-II te bespreken. Alle bijeenkomsten hebben plaatsgevonden in aanwezigheid van de bestuurder.

Tijdens elke vergadering zijn leden van de raad van toezicht door de bestuurder geïnformeerd over de activiteiten van de organisatie door middel van een stand van zaken, notities en managementinformatie. De bestuurder heeft met verschillende leden van de raad van toezicht bilateraal overlegd.

Scholingsplan

Met het ontwikkelen van een scholingsplan heeft de raad van toezicht een eerste aanzet gegeven tot een structureel karakter van de scholing van de leden van de raad van toezicht. In de zelfevaluatie heeft de raad van toezicht geconstateerd aandacht te willen geven aan de aanwezige kwaliteiten, persoonlijke stijlen en kennis zodat dit effectief benut kan worden. De raad van toezicht vindt een collectieve scholing met de bestuurder een noodzaak, zowel qua inhoud als ter versterking van de samenwerking.

3. Beleid, kernactiviteiten, inspanningen en resultaten

3.1 Inleiding

In zijn algemeenheid valt te stellen dat 2019 een bijzonder jaar is geweest. In dit jaar hebben een aantal grote dossiers de gehele organisatie letterlijk en figuurlijk in haar greep gehouden. Medio 2019 bleek het jarenlange proces van voorbereiding tot een wetsvoorstel BIG-II een veel grotere impact te krijgen dan vooraf gepland was. Het wetsontwerp leidde tot de nodige onrust onder de beroepsgroep. NU'91 maakte een aantal maanden de nodige interne capaciteit vrij om samen met de leden oplossingen te vinden ten bate van de leden en de beroepsgroep.

Naast dit traject hebben de cao-onderhandelingen meer dan normale inspanningen gevraagd van de organisatie. Enerzijds door het aantal cao's en anderzijds door het moeizame traject van de totstandkoming van de cao Ziekenhuizen.

Ook is in 2019 een visie voor de huisvesting van NU'91 opgestart, waarna de opdracht is verstrekt voor het vinden van een nieuwe huisvestingslocatie. Na een verbouwing heeft de verhuizing begin december plaatsgevonden.

Bovenstaande prioriteiten hebben ertoe geleid dat een aantal activiteiten uit het jaarplan 2019 niet zijn uitgevoerd. Dit is met de raad van toezicht besproken.

3.2 Arbeidsmarktbeleid

Bij NU'91 staat het arbeidsmarktbeleid 2019 centraal. De personeelsproblematiek in de zorg is groot. De oplopende personeelstekorten, de hoge werkdruk en de financieel penibele situatie van sommige instellingen hebben veel aandacht gehad. Het afsluiten van goede cao's en sociale plannen is in deze tijd van groot belang.

Voor NU'91 zijn goede arbeidsvoorwaarden en een hogere instroom van personeel belangrijk. Maar ook het behoud van personeel en banen bij instellingen die in de problemen geraken. Gezond en veilig werken heeft NU'91 als focus meegenomen naar de diverse landelijke en regionale overlegtafels.

In de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O) van de branches werkt NU'91 samen met de andere sociale partners aan een breed scala aan projecten, waaronder het digitaal vaardig maken van de zorgmedewerker. In 2019 is de Zorginspirator gelanceerd, dit is een arbeidsmarktinstrument waar medewerkers hun eigen portfolio kunnen matchen met functies en vacatures. Binnen de fondsen heeft NU'91 vooral (samen met het IZZ) geïnvesteerd in projecten die het organisatieklimaat verbeteren en werkdruk en onveiligheid op een doelmatige manier aanpakken.

3.3 Cao's

NU'91 heeft vooral ingezet op structureel meer loon en onregelmatigheidtoeslag, waardering van de gevraagde flexibiliteit in de roosters en het terugdringen van werk- en roosterdruk. Dit alles om een goede beloning en om een betere balans tussen werk en privé te garanderen.

NU'91 heeft, in de in 2019 afgesloten cao's, afspraken weten te maken die zorgen voor het behoud van medewerkers:

- een hogere beloning om de sector aantrekkelijk te maken voor instromers
- waardering voor de zorgmedewerkers voor het belangrijke maatschappelijke werk
- structurele verbetering via het salaris als ook via de onregelmatigheidstoeslag.
- het terugdringen van werkdruk door het creëren van meer rust en voorspelbaarheid in de roosters en het stoppen van voortdurende beschikbaarheid op vrije dagen.

In 2019 zijn vier cao-akkoorden gesloten: voor de GGZ (op 6-7-2019), de VVT (op 10-10-2019), de GHZ (op 18-10-2019) en de algemene ziekenhuizen (januari 2020). De cao's voor de kraamzorg en UMC's lopen nog.

Diverse cao's zijn niet zonder slag of stoot bereikt. Verschillende gesprekken tussen werkgevers en vakorganisaties zijn gevoerd en onderhandelingen zijn ingezet. Bij alle cao-trajecten zijn leden nauw betrokken door afstemming via klankbordgroepen en ledenpeilingen. Met de andere vakorganisaties is samengewerkt om de stem van de werknemer zo goed mogelijk te laten horen. NU'91 probeert de zorg-specifieke elementen daarin zo goed mogelijk te borgen. Het traject voor de cao-ziekenhuizen is uitzonderlijk verlopen door de vele regionale acties die uiteindelijk uitmondde in een landelijk stakingsdag op 20 november. Massaal hebben zorgverleners hieraan deelgenomen. In de nacht van 13 op 14 december is er uiteindelijk een goed onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao Ziekenhuizen.

3.3.1 Uitwerking cao GGZ

- Looptijd: 1-4-2019 tot 1-10-2021
- Per 1-6-20: 3,4 % loonsverhoging
- Per 1-6-21: 3,15% loonsverhoging
- Eenmalige uitkering van ruim 4%
- Verhoging eindejaarsuitkering in 2019 met 1,28%
- Recht op onbereikbaarheidsuitkering in 2019 met 1,28%
- Betere afspraken over kosten en scholing en (her)registratie

3.3.2 Uitwerking cao VVT

- Looptijd: 1-6-2019 tot 31-08-2021
- Per 1-6-2020: 3,5 % loonsverhoging
- Volledige 13^e maand over 2019
- Per 1-1-2021: 3% loonsverhoging
- Tijd sparen
- Recht op onbereikbaarheidstoeslag
- Recht op stoppen na 45 jaar

3.3.3 Uitwerking cao GHZ

- Looptijd: 1-4-2019 tot 30-9-2021
- Per 1-6-2020: 3,4% loonsverhoging
- Per 1-6-2021: 3,15% loonsverhoging
- Verhoging eindejaarsuitkering in 2019 met 1,28%

- Eenmalige uitkering in december 2019 van 1,25%
- Eenmalige uitkering in december 2020 van 1,25%
- Eenmalige uitkering in september 2021 van 1,5%

3.3.4 Uitwerking cao Ziekenhuizen

- Looptijd: 1-4-19 tot 1-7-21
- Eenmalige uitkering van 1.200 euro in december 2019
- Per 1-1-20: 5% loonsverhoging
- Per 1-1-21: 3% loonsverhoging
- Per 1-1-20: verhoging ORT, meer rusttijd na diensten en extra vergoeding voor last-minute diensten
- Leerlingsalaris extra verhoogd

3.3.5 Uitwerking cao UMC's

- Looptijd: 1-1-2018 tot 1-1-21
- Structurele loonsverhoging in totaal 8,25%
- Persoonlijk budget wordt per 1 januari 2019 omgezet in een structurele salarisverhoging van 0,92%
- Bij alle UMC's wordt geïnventariseerd hoe generatiebeleid handen en voeten kan krijgen.

3.3.6 Uitwerking cao Kraamzorg

- Looptijd: 1-1-2018 tot 31-12-2019
- In 4 stappen verhoging van salaris met 5,75%
- Leerlingsalaris stijgt met 10% in eerste en tweede jaar
- Werknemers draaien maximaal 2x8 uur aaneengesloten wachtdienst
- Volledige vergoeding van verplichte scholings-/registratiekosten.

3.4 Sociale plannen

Soms komen zorginstellingen in dusdanig financiële problemen dat het nodig is om sociale plannen te sluiten. NU'91 zet zich in om de schade voor medewerkers zoveel mogelijk te beperken.

In 2019 zijn er ruim 90 sociale plannen gesloten binnen de zorgsectoren waar NU'91 actief is.

Onderstaande elementen zijn bij het sluiten van sociale plannen aan de orde. Deze gelden voor elke sector in de zorg:

- meer nadruk op behoud van medewerkers
- meer individueel maatwerk afspraken
- meer gericht op afspraken over duurzame inzetbaarheid
- werkgevers stellen salarisgarantieregelingen ter discussie
- werkgevers willen af van "geen gedwongen ontslag" regelingen en willen dat de termijnen voor herplaatsing korter worden

Regionale verschillen in standpunten van collega bonden maken het komen tot een resultaat lastiger. Hierdoor wordt de tijd die besteed wordt aan het afsluiten van een sociaal plan niet

efficiënt benut. In 2020 zal er binnen het team belangenbehartiging een plan van aanpak volgen op welke wijze hiermee kan worden omgegaan.

3.5 Belangenbehartiging in de regio

NU'91 is regionaal en lokaal actief. Onze belangenbehartigers en onderhandelaars zijn actief in de regio bij zorginstellingen. Het reguliere werk van de belangenbehartiger bestaat vooral uit het voeren van overleg waarin de stand van zaken binnen een zorgorganisatie en ontwikkelingen op zorginhoudelijk gebied op regionaal en landelijk niveau worden besproken en waar nodig leiden deze gesprekken tot vervolgacties. Binnen de organisatie, waar gesprekken plaats vinden, legt de belangenbehartiger contact met de leden en koppelt het gesprek met de werkgever ook weer terug naar de leden

Bij reorganisaties onderhandelen de belangenbehartigers over sociale plannen, overdrachtsprotocollen en andere regelingen. Soms lukken deze afspraken niet en kunnen gevolgen van reorganisaties niet voorkomen worden. In zo'n geval kunnen leden een verzoek tot bijstand van NU'91 doen en worden zij individueel begeleid.

3.6 Serviceloket en juridische dienstverlening

Er zijn in 2019 in totaal 138.719 e-mails en telefoontjes binnen gekomen bij NU'91 van leden en niet-leden. Individuele (juridische) belangenbehartiging is exclusieve dienstverlening voor leden van NU'91. Deze hulp heeft met name betrekking op arbeidsrechtelijke vragen en in een aantal gevallen ook beroepsinhoudelijke zaken.

NU'91 heeft gespecialiseerde arbeidsrechtjuristen in dienst die de leden specifieke ondersteuning kunnen bieden op het gebied van hulpvragen. In 2019 zijn er veel kwesties op het gebied van arbeidsrecht afgehandeld. Dit heeft geleid tot ongeveer 7.550 korte contactmomenten ten aanzien van juridische hulpvragen. Naast deze zogenoemde eerstelijnsdienstverlening (beantwoording mogelijk binnen ongeveer 48 uur) hebben 813 kwesties geleid tot de aanmaak van een dossier. In de meeste gevallen ging het hierbij om de afwikkeling van een ontslagkwestie via een vaststellingsovereenkomst, toetsing van juridische stukken of het bijstaan van leden in een diverse arbeidsrechtelijke kwesties zoals verzuim of re-integratie. In sommige gevallen was een bezoek aan de werkgever nodig of leidde de werksituatie van de betrokken werknemer tot een inhoudelijke procedure. In 2019 lag de focus voor wat betreft de inhoud op vragen met betrekking tot het wetsontwerp BIG-II, beantwoording van cao-vragen op het gebied van functiewaardering, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Naast de individuele belangenbehartiging zijn de juristen in 2019 nauw betrokken geweest bij het opstellen van diverse beleidsplannen of collectieve acties waaronder bijvoorbeeld de landelijke/regionale actiedag in het kader van de onderhandelingen cao Ziekenhuis. Daarbij stond steeds centraal dat de patiëntveiligheid niet in het geding zou mogen komen wegens de collectieve acties. Ook hebben de juristen van het Serviceloket een inhoudelijk adviserende rol ten aanzien van de belangenbehartigers-collega's en de landelijke cao-onderhandelaars in het veld bij cao-beleidsvragen of de juridische mogelijkheden. In 2019 is er ongeveer 85 keer gebruik gemaakt van het inwinnen van een intern juridisch advies, bijvoorbeeld vanwege een mogelijk afbreukrisico en ter waarborging van de kwaliteit van de processen.

3.7 Standpunt pensioenen

In 2019 is het Pensioenakkoord goedgekeurd door politiek, werkgevers en werknemers. De uitwerking moet nog plaats vinden. Voor NU'91 is het van belang dat er een compensatie komt voor de kosten van de afschaffing van de doorsneepremie. Een grote groep 40/60-jarigen mag er hierdoor niet op achteruit gaan. Daarnaast ontbreekt nog een concrete regeling voor zorgmedewerkers met zwaar werk. De verlaging van de AOW leeftijd is een belangrijk punt voor de zorgmedewerkers.

Er is een standpunt bepaald over de dreigende korting op de pensioenuitkeringen en de premieopslag. Dit is ingebracht in het PFZW-bestuur, de Pensioenraad en de Pensioencommissie Plus.

In 2019 werd de verplichtstelling PFZW aangescherpt. Duidelijker is geworden welke werkgevers premie moeten afdragen aan het pensioenfonds. Dit enerzijds om rechtszaken over definities te voorkomen, en anderzijds om te voorkomen dat werkgevers geen premie afdragen terwijl daar wel pensioen voor hun werknemers tegenover staat. NU'91 heeft zitting gehad in de meerderheid van de branchewerkgroepen en daarmee haar rol als sociale partner goed vervuld.

3.8 Beleid Beroepsprofielen BIG-II

Na een proces van tientallen jaren lag er afgelopen zomer het wetsvoorstel BIG-II. In 2016 waren beroepsprofielen waaronder het beroepsprofiel van een regieverpleegkundige vastgesteld. De concretisering van dit wetsontwerp deed de gemoederen in de vereniging opschudden. Een grote groep verpleegkundigen, inservice opgeleide verpleegkundigen en mbo opgeleide verpleegkundigen zonder NLQF 6 konden zich hier niet in vinden. Een ledenpeiling onder de beroepsgroep toonde aan dat er geen meerderheid was om functiedifferentiatie bij wet te regelen. Deze ontwikkeling en peiling is besproken met leden van de ledenraad en klankbordgroepen. De conclusie van deze bijeenkomst was dat het wetsvoorstel BIG-II, inclusief beroepsprofiel en overgangsmaatregel, van tafel moest. En dat functiedifferentiatie thuishoort bij de werkgevers en werknemers. Deze punten zijn vervolgens door NU'91 bij stakeholders ingebracht en uiteindelijk ook overgenomen door de andere bonden en Minister.

Andere punten die geadresseerd zijn door NU'91 waren:

- de wens tot een eigentijds beroepsprofiel
- een onafhankelijk kwaliteitsregister
- de wens om als NU'91 actiever te zijn op de beroepsinhoud.

Deze punten zijn meegenomen in de verdere uitwerking van de koers van NU'91 in samenwerking met de (expert-)leden.

Reflectie op dit proces leverde op dat het uitermate belangrijk is om goed voeling te houden met de wensen en behoeften van leden. Goede communicatie is daarbij van belang. Tegelijkertijd gaf de enorme bereidheid van leden om gezamenlijk de schouders eronder te zetten veel perspectief.

3.9 Koers NU'91

NU'91 is in 2019 gestart met een visie/koerstraject. Samen met een meerderheid van bureaumedewerkers is een heidag georganiseerd onder externe begeleiding. Afspraken zijn gemaakt voor verdere uitwerking van een aantal thema's die vervolgens besproken zijn in diverse MT-vergaderingen, vijf bijeenkomsten met expertleden, en extra ingelaste themabijeenkomsten met leden van de raad van toezicht en de ledenraad. Uit al deze bijeenkomsten zijn in december drie concept visie documenten opgesteld:

- visie op arbeid in het algemeen
- visie op specifiek de sector Zorg & Welzijn
- specifieke visie NU'91

Deze visiedocumenten hebben gediend als basis voor de ontwikkelingsrichting van het jaarplan 2020. In 2020 zullen de conceptvisies verder opgepakt worden tot uitwerking van de koers NU'91.

3.10 Scholing kaderleden

NU'91 onderhoudt intensieve contacten met haar kaderleden. De grootste groep van kaderleden is te onderscheiden in leden van de klankbordgroepen en vakbondsconsulenten. Scholing aangaande klankbordgroepen vindt voornamelijk plaats door partners van NU'91 zijnde IZZ, PGGM, USG e.a. De onderwerpen zijn gelieerd aan de ontwikkelingen in de cao van de betreffende sector en vindt plaats met gesloten beurzen.

De vakbondsconsulenten komen zes keer per jaar bij elkaar. Alle scholing is gericht op het in hun kracht zetten van vakbondsconsulenten zodat zij hun rol als ambassadeur voor NU'91 zo goed mogelijk uit kunnen voeren. Centraal in deze bijeenkomsten stonden kennismaking met de nieuwe voorzitter, de ontwikkelingsrichting van NU'91, wijzigingen in arbeidsrecht, de positie van de vakbondsconsulent in de instelling en verbindende communicatie. De opkomst voor deze scholing ligt op 70 procent. De scholingen over de positie van de vakbondsconsulent in de instelling hebben geleid tot een onderzoek onder de vakbondsconsulenten waarbij gekeken is naar hun visie op hun rol, gezamenlijke drijfveren en bestaande verwachtingen naar NU'91. De conclusies uit dit onderzoek dienen als input voor de verdere definiëring van het vrijwilligersbeleid binnen de toekomstvisie van NU'91. De kaderbijeenkomsten kennen een grote en actieve opkomst van kaderleden met een prettige opbouwende sfeer.

3.11 Opinieleaderschap

Op 25 februari 2019 is NU'91 met de Hogeschool Utrecht (HU) een samenwerkingsovereenkomst aangegaan voor de uitvoering van een onderzoek en een scholingsprogramma in opinieleaderschap voor de leden van NU'91. Het doel van het scholingsprogramma was om talentvolle leden van NU'91 op te leiden in de rol van opinieleider van de beroepsgroepen. Hiermee werd beoogd bij te dragen aan de professionele groei van de leden op het gebied van woordvoerderschap, netwerkvergroting en zichtbaarheid. Op 2 april 2019 vond de eerste van zes bijeenkomsten plaats. Op 8 oktober 2019 hebben de 21 deelnemers hun certificaat in ontvangst genomen. De algemene opbrengsten voor NU'91 zijn:

- scholingsprogramma en onderzoek naar verpleegkundig opinieleaderschapsontwikkeling
- evaluatierapport van het programma en het onderzoek

- Nederlands artikel over (de opbrengsten van) het programma en het onderzoek
- Engelstalig peer reviewed artikel over de evaluatie van het programma en het onderzoek
- filmopnamen voor een documentaire over het programma en het onderzoek
- voorstel voor een innovatief media product van derdejaars studenten van de opleiding CMD van de Hogeschool Utrecht.

Tijdens alle modulebijeenkomsten zijn filmopnames gemaakt. Daarnaast zijn bij enkele deelnemers op locatie filmopnamen gemaakt. Omdat het onderzoek bij de Hogeschool Utrecht vertraging heeft opgelopen is de documentaire nog niet gereed.

3.12 Stakeholders

Op landelijk en bestuurlijk niveau kent NU'91 diverse stakeholders waarmee ze incidenteel of structureel overleg voert. Bestuurlijke overleggen vinden plaats met PFZW, SBB, IZZ, Sonnaville Stichting, CMHF, VCP, ministerie VWS, collega bonden FBZ, CNV en FNV, V&VN, en werkgeversorganisaties ActiZ, VGN, GGZ Nederland, NFU, NVZ, CIZ, Zorgthuisnl en BO geboortezorg. Naast de structurele contacten met stakeholders wordt er per onderwerp gekeken met welke stakeholder er gesproken kan worden over dat onderwerp.

Met de ministers Bruno Bruins (voormalig) en Hugo de Jonge hebben diverse gesprekken plaatsgevonden.

3.13 CMHF lidmaatschap en proeflidmaatschap VCP

NU'91 had in oktober 2018 besloten om afscheid te nemen van de CMHF sector zorg. Deze opzegging is na een evaluatie heroverwogen en ingetrokken. Wat betekent dat NU'91 aangesloten blijft bij de CMHF. Uitgangspunten voor de heroverweging liggen in het feit dat NU'91 door de opzegging lidmaatschap CMHF geen vertegenwoordiger meer kon zijn aan de regionale tafels en aan de landelijke UMC tafel. Het afgelopen jaar heeft NU'91 hierdoor onze leden niet individueel noch collectief kunnen vertegenwoordigen, terwijl daar wel onze kerntaak ligt. De situatie binnen de CMHF is gewijzigd. De VAWO, belangenbehartiger voor wetenschappelijk onderwijs en onderzoek trekt haar zetel per 1-1-2020 definitief in. Dit betekent dat er binnen de CMHF Sector Zorg een meer gelijkwaardige stemverhouding is ontstaan tussen de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD) en Nu'91.

NU'91 heeft tevens de samenwerking gezocht met de Vakcentrale voor Professionals (VCP). Een gratis proeflidmaatschap is afgesproken voor 2020 om te ervaren welke meerwaarde VCP voor NU'91 kan hebben in het behartigen van de belangen van onze leden.

3.14 Stageonderzoek

In 2019 is NU'91 doorgeslagen met de uitkomsten van het onderzoek naar stage-omstandigheden. Alle 23 hbo-instellingen die hbo-v aanbieden (voltijd of deeltijd) zijn in kaart gebracht. Er zijn bezoeken gebracht aan de hbo-opleidingen in Zwolle en Amsterdam. Daarnaast heeft NU'91 drie grote hbo-studieverenigingen aan zich verbonden waarmee over diverse onderwerpen contact is geweest in 2019. Stage-omstandigheden is een van deze onderwerpen.

3.15 Marketing en communicatie

In 2019 is twee keer een editie van FLOOR verschenen, de glossy voor verpleegkundigen en verzorgenden. De eerste verscheen op 12 mei en werd op de dag van de verpleging in het gehele land uitgedeeld aan verpleegkundigen en verzorgenden. Zowel NU'91 kaderleden als medewerkers van NU'91 zijn die dag op pad gegaan om de beroepsgroep een hart onder de riem te steken. Het magazine is zeer enthousiast ontvangen en de vraag was erg groot. Bij het verschijnen van het magazine verschenen vele enthousiaste reacties op social media. De voorzitter werd ter gelegenheid van deze nieuwe uitgave gevraagd om FLOOR te presenteren tijdens een symposium voor verpleegkundigen in een instelling in Limburg. De wintereditie van FLOOR verscheen op 1 december en door de populariteit van de eerdere uitgaven was de voorraad (25.000 ex.) snel uitgeput.

NU'91 was met een stand aanwezig op congressen/beurzen van de NHV en NVAM (sbo's). NU'91 was zichtbaar in publicaties en in vermeldingen in diverse media, zowel online als in de gedrukte media.

NU'91 heeft onder haar leden in de GGZ een onderzoek gedaan naar agressie binnen de GGZ. De resultaten van dit onderzoek zijn gebruikt in een artikel in HET BLAD. Tot slot is NU'91 betrokken geweest bij de publiekscampagne "IK ZORG" en bij de schrapsessies regeldruk GHZ.

NU'91 is door een samenwerking met de OK-Krant in iedere uitgave van deze krant prominent aanwezig geweest. De OK-Krant wordt verspreid in alle ziekenhuizen in Nederland.

Tijdens de landelijke stakingsdag heeft NU'91 een live weblog bijgehouden om alle activiteiten op alle plekken in het land zichtbaar te maken voor de leden. Dit is zeer positief ontvangen door leden en medewerkers. Alle schrijvende en beeldende media hebben volop aandacht besteed aan de aankondiging van de landelijke stakingsdag op 20 november. Op de actiedag zelf was NU'91 volop zichtbaar via een live weblog en in beeld bij NOS journaal.

Een aantal activiteiten waaronder een fotowedstrijd hebben niet plaatsgevonden, omdat dit geen aansluiting kon vinden bij de nieuwe herpositionering. In overleg met de toenmalige bestuurder is de keuze gemaakt deze activiteiten niet verder ter hand te nemen.

Het maken van een compleet nieuwe website is doorgeschoven naar 2020. Wel zijn een aantal noodzakelijke wijzigingen doorgevoerd.

In verband met andere prioriteiten hebben het festival en het 24 uren event/debat niet plaatsgevonden.

3.16 Merkenstrategie

Het merk NU'91 werd afgestoft zodat er een toekomstbestendig vertrekpunt ontstond. Hierbij is gekozen voor duidelijkheid en eenvoud. Er is gekozen voor een nieuwe huisstijl met een nieuw logo. Een stijl die opvalt met een ietwat retro uitstraling en bijpassende kleuren. Gedurende het jaar hebben nog een aantal aanpassingen plaatsgevonden waarna halverwege 2019 het definitieve NU'91 logo werd vastgesteld.



Diverse voorbereidingen waren nodig voor de lanceringen van de herpositionering op 1 maart 2019. Een van de onderdelen hierbij was het ledenmagazine. De naam van het ledenmagazine werd gewijzigd in HET BLAD, het bleef niet enkel bij een nieuwe naam. Het ledenmagazine werd volledig gerestyled zodat leden ook de komende jaren weer kunnen rekenen op een eigentijds magazine wat past binnen de huisstijl van NU'91 en aansluit bij de wensen van de doelgroep. De uitkomsten van het ledenonderzoek zijn hierin meegenomen. In deze eerste uitgave van HET BLAD konden de leden een artikel lezen over de herpositionering. Daarnaast was er ook een kennismakingsinterview met de nieuwe voorzitter. Ook voor wat betreft de middelen zoals briefpapier, visitekaartjes, flyers en website is veel voorbereidend werk gestart in verband met de herpositionering.

In 2019 stond NU'91 met de nieuwe look op Zorgtotaal, de grootste beurs voor de zorg. Op deze beurs hebben veel leden en potentiële leden de stand van NU'91 bezocht. Velen hebben op deze manier kennis kunnen maken met NU'91. Ook heeft dit direct ruim 90 nieuwe leden opgeleverd voor NU'91.

Eind 2019 stond NU'91 prominent op de Nursing Experience, het grootste event voor verpleegkundigen en verzorgenden. Tijdens dat event is er veel contact geweest met leden en potentiële leden.

3.17 Ledenonderzoek

De doelstelling van het ledentevredenheidsonderzoek was inzicht krijgen in de verwachtingen, wensen en behoeften van leden ten aanzien van de dienstverlening van NU'91. Op grond daarvan kan NU'91 richting geven aan de verdere invulling van een toekomstbestendig NU'91.

In het algemeen geven leden de volgende wensen aan:

- meer zichtbaarheid (bezoeken werkvloer) en toegankelijkheid (regionaal) met als wens meer dialoog, verhoging van contactmomenten
- vakspecifieke deskundigen die tevens in te huren zijn op projectbasis
- problemen/ thema's aankaarten bij de politiek en strijdbaar profileren in de media
- modernisering van contact alsmede overzichtelijker de informatie op website
- pro-actief op de hoogte worden gebracht van ontwikkelingen in de markt zowel nationaal als internationaal
- de ideale beroepsvereniging is zichtbaar, duidelijk, bemiddelend (hulp bij conflicten op werk), vasthoudend, pro-actief en persoonlijk

Voor de leden zijn de belangrijke thema's:

- invloed op cao vraagstukken
- personeelstekort, verlagen werkdruk
- stijgende AOW leeftijd
- kwaliteit afgestudeerden
- veilig werken
- toekomst beroepsprofielen
- zorggerelateerde ontwikkelingen

Tot slot, op de vraag waarom zij lid zijn van NU'91:

- categorale beroepsvereniging
- cao onderhandelingen
- rechtsbijstand bij arbeidsconflict
- bereikbaarheid en vriendelijkheid in het contact

Deze resultaten worden meegenomen in de activiteiten en het beleid van NU'91 in 2020.

3.18 Ledenwerving

Het ledenbestand van NU'91 is in totaal met 8.305 leden toegenomen. Deze toename is met name het gevolg van het sbo lidmaatschap van de Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten (6.865 actieve leden met een cao en 1.879 studentleden). Ondanks dat dit beperkte financiële inkomsten met zich meebrengt is het voor de uitstraling en positie van belang dat het ledenaantal groeit. NU'91 heeft op 1 januari 2020 in totaal 39.591 leden (inclusief sbo leden).

3.19 Nieuwe locatie en CRM inrichting

Vanwege het per 1 januari 2020 aflopen van het huurcontract van het pand aan de Bernadottelaan 11 te Utrecht, is NU'91 op 29 november 2019 verhuisd naar Nevelgaarde 52 te Nieuwegein. Een huisvestingsvisie is opgesteld passend bij een moderne vereniging waar ontmoeting, samenwerken en openheid centraal staan. Een makelaar en architect zijn ingezet voor de zoektocht naar een geschikte locatie en vervolgens inrichting. Een huurovereenkomst is aangegaan voor de duur van vijf jaar met een optie op verlenging van vijf jaar.

De inrichting van CRM verloopt moeizamer en trager dan ingeschat en wordt doorgeschoven naar 2020.

3.20 Organisatie

NU'91 is een organisatie die de kernwaarden ledengericht, betrouwbaar en kwalitatief nastreeft. De bureau-organisatie is georganiseerd vanuit drie teams; Team Belangenbehartiging, Team Ondersteuning en Team Staf. Ze worden aangestuurd door een Managementteam. Verder kent NU'91 een ondernemingsraad als medezeggenschapsorgaan en vijf klankbordgroepen bestaande uit actieve kaderleden. Deze klankbordgroepen adviseren NU'91 in de voorbereidingen op cao onderhandelingen en monitoren of de gemaakte cao afspraken in de sector worden nageleefd.

Ook zijn er binnen NU'91 vele vrijwilligers actief, zowel vanuit de instellingen als daarbuiten. Zij vervullen incidenteel, maar ook op structurele wijze taken vanuit hun lidmaatschap (vakbondsconsulenten, afgevaardigden in pensioenraad, expertgroepen etc.).

De externe ontwikkelingen zoals het wetsontwerp BIG-II, landelijke stakingsdag en de verhuizing in combinatie met het wegvallen van collega's door ziekte en/of vertrek hebben veel energie gevraagd van de medewerkers van de bureau-organisatie. Tegelijkertijd is fors ingezet op een actieve betrokkenheid van leden bij deze ontwikkelingen. Om in de toekomst voldoende toegevoegde waarde te blijven hebben voor leden en/of het ledenbestand verder te doen toenemen zullen in 2020 een aantal ontwikkelingen in de interne organisatie doorgevoerd worden.