

# **NU'91**

**voor zorgprofessionals**

## **Bestuursverslag 2022**

## Voorwoord

De COVID-19 crisis is ook nog in 2022 van invloed geweest op het werk van de leden van NU'91. Dit betekende dat NU'91 ook haar werkzaamheden hierop heeft aangepast. Thema's zoals de inhaalzorg, herstellzorg, ZZZP-schap, uitstroom en long-covid waren actueel. De centrale thema's uit het jaarplan NU'91, zoals de positionering en waardering, veiligheid, werkdruk, personeelstekorten, zeggenschap en agressie kregen verder in 2022 veel aandacht richting politiek, stakeholders en in de pers.

Met trots kan NU'91 terugkijken op een goed resultaat. De grote media-aandacht en het verzoek om aan landelijke bestuurlijke tafels (SER, Taskforce, TAZ) deel te nemen, laat de positie en het belang van NU'91 zien. Daarnaast zijn successen bereikt in de waardering van verzorgenden en verpleegkundigen en aanverwante functies/beroepen. Samen met de NFU heeft NU'91 een cao gesloten die meer maatwerk biedt aan en een focus heeft van middelen gericht op de middengroepen in de zorg. De structurele salarisverhogingen in de cao van 2022 en 2023 en de extra financiering vanuit de overheid voor de middengroepen in de zorg hebben ertoe geleid dat de achterstand in deze salarissen fors zijn teruggebracht. Deze achterstand is bij de invoering van de OVA-systematiek in 2010 ontstaan. Daarnaast hebben deze bereikte resultaten van de cao NFU een positieve doorwerking op de cao's in andere zorgsectoren. De ontwikkeling van 1 cao verzorgende en verpleegkundige beroepen krijgt hierdoor meer draagvlak onder werkgevers en politiek en blijkt ook noodzakelijk om mobiliteit onder de beroepsgroepen te vergroten en concurrentie tussen zorgsectoren te voorkomen.

Alle inspanningen op het gebied van zeggenschap samen met stakeholders heeft ook geleid tot een wetsvoorstel Zeggenschap die in juli 2023 van kracht gaat. NU'91 is actief betrokken bij de voorbereidingen ten aanzien van de wijzigingen van het pensioenstelsel. De toegenomen inflatie wakkert opnieuw de discussie aan of deze stelselwijziging noodzakelijk is. Bij alle werkzaamheden werkt NU'91 actief samen met leden in de vorm van klankbordgroepen, werkgroepen en opiniepeilingen en verloopt de communicatie met leden via diverse kanalen. Leden zijn blij dat de fysieke scholingen en bijeenkomsten weer opgepakt zijn in 2022. Ontmoetingsmomenten zijn voor leden essentieel om lid te zijn van NU'91.

Ik heb veel waardering en respect voor alle zorgprofessionals. Het werken in de zorg is zwaar door de vele personeelstekorten, hoge werkdruk en agressie. NU'91 zal zich in de komende jaren ook fors op gaan inzetten om een constructieve bijdrage te leveren aan deze arbeidsmarktproblemen. Onze leden verdienen een vereniging die een bijdrage levert aan 'Mooi Werk'.

Tenslotte: de verbeterde positie en bereikte resultaten van NU'91 zijn alleen mogelijk dankzij de medewerkers van NU'91 en alle leden die zich voor NU'91 ingezet hebben. Alleen samen, vanuit koers en visie, kunnen we de spreekbuis zijn voor onze leden en alle relevante issues adresseren aan lokale, regionale en landelijke tafels. En samen zoeken we constructief naar oplossingen van arbeidsmarktproblemen. **#Trotsverbindt**

drs. S.K.J. Salden  
voorzitter/bestuurder

## 1. NU'91 als vereniging

De koers en de visie van NU'91 zijn leidend voor alle activiteiten van NU'91.

### Missie

NU'91 behartigt zowel de beroepsinhoudelijke als de arbeidsvoorwaardelijke belangen van haar leden (beroepsvoorwaarden) en bevordert de maatschappelijke positie van verpleegkundigen en verzorgenden.

**Visie** NU'91 wil dat in 2025 verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen hun positie in alle sectoren van de zorg hebben versterkt en 'Mooi Werk' ervaren in hun dagelijkse praktijk.

### Bestuur en toezicht

Het bestuur van NU'91 bestaat uit één natuurlijke persoon in de functie van voorzitter van de vereniging. Het bestuur is belast met het besturen van de vereniging en de werkorganisatie. De voorzitter wordt benoemd door de ledenraad van NU'91, de zittingstermijnen zijn statutair vastgelegd. De huidige bestuurder, Stella Salden, is in maart 2019 aangetreden. Ultimo 31 december 2022 bestond de Ledenraad uit 10 leden. Het huishoudelijk reglement en diverse regelingen zijn in 2022 aangepast en goedgekeurd conform de wet WBTR en aangepast aan de gewijzigde structuur van NU'91 die in 2021 statutair is vastgesteld. De scholing en zelfevaluatie van de Ledenraad heeft niet plaatsgevonden en is doorgeschoven naar 2023.

De Ledenraad kwam formeel vijf keer bijeen. Agendapunten waar veel aandacht en tijd aan is besteed zijn de aanpassing van de uitleg van de statuten en de ontwikkeling van het nieuwe huishoudelijk reglement en overige regelingen, de bureau-transitie van NU'91, nieuwe arbeidsmarktinitiatief en visie toekomst, telefonische bereikbaarheid van NU'91 en het onderbrengen van de Nederlandse Beroepsvereniging voor Kraamzorg (NBVK) bij NU'91.

NU'91 is bestuurlijk vertegenwoordigd in PFZW, PGGM, CMHF en VCP voor het pensioen PFZW en ABP. Daarnaast heeft NU'91 een bestuurlijke zetel in IZZ, SBB, Sonnaville en Sofokles.

### Leden

De leden van NU'91 zijn verpleegkundigen en verzorgenden en aanverwante functies die in het primaire zorgproces werkzaam zijn in de sectoren kraamzorg, gehandicaptenzorg, verpleeghuiszorg en thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg, algemene en universitaire ziekenhuizen. Bijzondere leden zijn gepensioneerden, zzp'ers en studenten. Naast individuele leden zijn er elf specifieke beroepsorganisaties (SBO's) aangesloten, waarvan de leden grotendeels bestaan uit verpleegkundigen en verzorgenden. Met deze SBO's is in 2022 twee keer een overleg georganiseerd met de bestuurder in het voorjaar en najaar.

Leden worden actief betrokken bij de cao-ontwikkelingen, voorbereiding beleid, standpunten en ledenwerfacties. Hiervoor beschikt NU'91 over klankbordgroepen in elke sector van de zorg, kader- en vakbondsconsulenten, leden in specifieke themagroepen en een pensioencommissie. Via diverse ledenpeilingen worden regelmatig leden bevraagd over actuele onderwerpen en onze belangenbehartigers bezoeken instellingen wekelijks voor contacten met leden en/of werkgevers.

Begin 2022 was het lastig door de COVID-19-maatregelen en de hoge werkdruk op de werkvloer om fysieke bijeenkomsten te organiseren. Hierdoor zijn veel scholingen online gegeven of uitgesteld. Vanaf werden april werden fysieke bijeenkomsten weer mogelijk, vaak gecombineerd met een online mogelijkheid.

## Marketing

In 2022 heeft NU'91 de reeds ingezette weg voortgezet om de boodschap van de organisatie actief uit te zetten via de media en social mediakanalen. Door het proactief uitdragen van nieuwe standpunten en reacties, is NU'91 dit jaar veelvuldig gevraagd door de media voor interviews en reacties op actuele onderwerpen. Op Facebook en Instagram is NU'91 ook beter zichtbaar, wat geleid heeft tot een toename van het bereik via deze kanalen. Op Facebook en Instagram is het aantal volgers fors toegenomen. Vooral de jongere doelgroep wordt hiermee beter bereikt. De resultaten van het jongerenonderzoek zijn opgepakt en uitgevoerd.

In totaal heeft NU'91 in 2022 22 persberichten naar buiten gebracht. Dit heeft geleid tot 836 vermeldingen in kranten en op nieuwssites, en NU'91 is 389 keer betrokken geweest bij radio- en tv-uitzendingen. De onderwerpen waarmee NU'91 naar buiten is getreden, waren divers. In het eerste deel van het jaar was er veel berichtgeving over cao-onderhandelingen en de afgesloten cao's. Andere onderwerpen die veel aandacht kregen, waren agressie, corona, de inzet van buitenlandse verpleegkundigen en verzorgenden, ZZP, het ziekteverzuim in de zorg en het IZA.

Naar aanleiding van de peiling over seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft NU'91 een plan van aanpak gepresenteerd met concrete aanbevelingen. Dit onderwerp kreeg veel aandacht in de media en in de politiek. Op de eerste dag dat NU'91 hiermee naar buiten kwam, werd het onderwerp 80 keer genoemd op radio en tv. De aanbevelingen zijn verder ter hand genomen in samenwerking met VWS en zullen een vervolg hebben in 2023.

Vanuit het ledenonderzoek en uitingen van diverse klankbordgroepen tonen aan dat NU'91 meer zichtbaar mag zijn in sectoren van GGZ en GHZ en kraamzorg. Voorbereidingen zijn getroffen om een campagne "Zorg op Zwart" te lanceren voornamelijk gericht op andere zorgsectoren dan de ziekenhuizen. De aanbevelingen uit het jongerenonderzoek zijn uitgevoerd resulterend in een doorontwikkeling van de social media, voorlichtingsdagen aan studenten door leden, intensief contact met studieverenigingen en aanpassingen van teksten op de website. Verdere uitvraag aan jongeren zal in 2023 leiden tot meer inzicht in gewenste lidmaatschapsvormen en diensten.

Het magazine FLOOR is in 2022 ieder kwartaal verschenen en naar de leden verzonden. Van de mei editie is een extra oplage gedrukt, die ter promotie is gebruikt op de Dag van de verpleging. In het magazine is aandacht besteed aan diverse onderwerpen, waarbij het thema zeggenschap en 1 cao een belangrijk terugkerend onderwerp was. In 2022 organiseerde NU'91 ook de verkiezing opinieleider in de zorg. De verkiezing heeft extra bijgedragen aan de positionering van NU'91 op het onderwerp zeggenschap.

## 2. NU'91 als belangenbehartiger

In het publieke (algemene) jaarverslag brengen we nader in beeld wat NU'91 inhoudelijk zoal heeft ondernomen en bereikt in het afgelopen jaar. De belangen van leden behartigt NU'91 op landelijk, regionaal en instellingsniveau. Onze belangenbehartigers in de regio hebben vrijwel wekelijks directe contacten met leden, potentiële leden(groepen), ondernemingsraden en werkgevers. Momenteel zijn er meer dan 300 NU'91-leden lid van een ondernemingsraad. Jaarlijks zijn er 100-150 OR-verkiezingen bij zorginstellingen, waarvoor het bureau kandidaten werft en aanmeldt. Tevens was NU'91 dit jaar betrokken bij reorganisaties en het vaststellen van bijna 75 sociale plannen en zijn 12 overdrachtsprotocollen afgesloten of verlengd bij zorginstellingen.

De trainingen van vrijwilligers, de samenwerking OR/VAR en het onafhankelijk kwaliteitsregister waren tijdens de covid-19 pandemie grotendeels geparkeerd, maar zijn in 2022 weer opgepakt. Wat betreft de Kaderleden is er begin 2022 geconstateerd dat er behoorlijk wat achterstallig onderhoud was aan het kadernetwerk van NU'91. In de zomer is derhalve veel tijd besteed aan het in kaart brengen van de ondersteunings- en scholingsvragen en -behoeften van de kaderleden. Daarnaast zijn er een aantal nieuwe kaderleden aan het bestand toegevoegd. Ook is er een inhaalslag bezig op het gebied van scholing van de kaderleden: in 2022 zijn er drie trainingen geweest. De klankbordgroep Ondernemingsraden is eind 2022 op on hold gezet om in 2023 deze groep anders te organiseren waardoor deze bijzondere groep leden effectiever ingezet kan worden.

Een van de kerntaken van NU'91 voor haar leden is om relevante, duidelijk en actuele informatie over arbeidsmarktzaken te verzorgen en op te halen. Deze uitwisseling vindt plaats via multimediale kanalen en onder meer door middel van peilingen. Daarnaast is NU'91 via ledenbijeenkomsten, zoals klankbordgroepen, actieve leden, focusgroepen en via belangenbehartiging dagelijks actief in contact met haar leden. De informatie van de ledenpeilingen zijn samen met resultaten uit onderzoeken voor NU'91 van belangrijke waarde voor de onderbouwing van standpunten, beleid en lobby.

Naast het reguliere werk (vaste bestuurlijke functies, cao's, pensioenen, sociale plannen en juridische dienstverlening) hield NU'91 zich dit jaar inhoudelijk vast aan vier strategische speerpunten, namelijk: zeggenschap en ontwikkeling, één cao voor zorgprofessionals in primaire proces, functiewaardering en beroepsprofiel, en capaciteit, werkdruk en agressie. Wat daarbij in het oog springt als resultaat:

Speerpunt 1 - zeggenschap en ontwikkeling:

- Het vergroten van de invloed en betrokkenheid van zorgprofessionals vastgelegd in o.a. de Governancecode Zorg en de aangenomen wijziging in de 'Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg', mede dankzij de lobby van NU'91 bij de politiek en werkgevers.
- NU'91 heeft in 2022 in samenwerking met de Fontys Hogeschool, Hogeschool Utrecht en Hogeschool Inholland het programma Opinieleaderschap verder ontwikkeld.
- Ontwikkeling van beleid en standpunten evenals het beïnvloeden van beleid via media en lobby ten aanzien van "Mooi Werk" heeft veel aandacht gekregen. NU'91 draagt Mooi Werk zowel aan de landelijke, regionale als lokale tafels uit. NU'91 zal hier de komende jaren mee door blijven gaan.
- NU'91 heeft om de zeggenschap en de historie van leiderschap van verpleegkundigen en verzorgenden te onderzoeken geïnvesteerd in de nieuwe leerstoel 'Historie van het verpleegkundig leiderschap'. NU'91 monitort de resultaten hiervan de komende jaren.

- In alle vijf afgesloten cao's dit jaar (Cao UMC's, Ziekenhuizen, VVT, GHZ en GGZ) zijn afspraken gemaakt over de zeggenschap van de zorgprofessional.
- Om tot een onafhankelijk kwaliteitsregister te komen, heeft NU'91 de eerste stappen daartoe gezet door dit als inzet op te nemen in de cao-onderhandelingen met de NVZ voor de algemene ziekenhuizen. Samen met SBO's is een eerste inventarisatie gemaakt naar de wensen en behoefte voor ondersteuning van NU'91 hierin.

#### Speerpunt 2 - Eén cao voor zorgprofessionals in primaire proces:

- Het draagvlak in de politiek voor één cao voor verpleegkundigen is de laatste jaren toegenomen, getuige ook de aanbevelingen van de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS). Het ontwikkelen van een model als basis voor één cao is een complexe uitdaging. In de zorgsector gelden circa 15 cao's, waarbij NU'91 bij de zes grote cao's betrokken is en invloed heeft. Om deze cao's voor de beroepsgroep te harmoniseren, is commitment van meerdere partijen van belang. NU'91 heeft gekozen voor de strategie om eerst in te zetten op het benodigde draagvlak voor 1 cao bij politiek, media en stakeholders. Daardoor zijn de activiteiten van het instellen van een projectgroep, regionale bijeenkomsten en ledenpeilingen en een lokale klankbordgroep UMC vooruitgeschoven.

#### Speerpunt 3 – FWG en beroepsprofiel:

- In 2022 heeft NU'91 een FWG-kernteam opgericht. NU'91 heeft daarnaast zitting in de paritaire adviesgroep (PAG). Middels deze zetel heeft NU'91 invloed op de functies die in het FWG-systeem zijn opgenomen. Daar waar het gaat over functiewaardering van de verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en specifieke groepen in het primaire proces kan NU'91 haar input leveren en zal ze nauwlettend de ontwikkelingen in de gaten houden vanuit de ervaringen met de wet BIG2.
- NU'91 is actief betrokken in de stuurgroepen van projecten ter herziening van beroepscompetentieprofielen, zoals die van mbo-verpleegkundige en verzorgende IG in de ouderenzorg i.s.m. Actiz en die van de begeleider in de gehandicaptenzorg i.s.m. VGN.
- Onderzoeken vanuit O&O fondsen zullen in 2023 resultaten opleveren over de ontwikkelingen van functiewaarderingen voor onze leden.

#### Speerpunt 4 – Capaciteit, werkdruk, agressie:

- NU'91 heeft in alle afgesloten cao's in 2022 concrete afspraken gemaakt over zeggenschap van zorgprofessionals. Er zijn structurele verbeteringen gemaakt in zeggenschap over roosters, scholing en ontwikkeling. Betere rust en hersteltijden, betere begeleiding voor stagiaires en starters, gratis kinderopvang, aangifte doen door werkgever bij agressie.
- Contractuitbreiding en het gesprek hierover van werkgevers en professionals is actief opgepakt door NU'91. Potentieel meer benutten levert draagt direct bij aan het verminderen van de werkdruk en het verhogen van de bestaanszekerheid van de leden. Binnen de Taskforce bleek dat meer werken te weinig loont. Dit heeft de aandacht van VWS en politiek in relatie tot de toeslagen en de hoogte van het minimumloon wat inmiddels is aangepast of onderhanden is.

- Ledenpeiling van NU'91 laat een herkenbaar maar zorgelijk beeld zien over de ervaren veiligheid in de zorg door agressie en (seksueel) geweld. Het gevoel van veiligheid is niet toegenomen. NU'91 heeft de resultaten van haar peiling inzichtelijk gemaakt in een factsheet met infographics en heeft dit breed uitgemeten in media en bij de politiek. Er is een eerste aanzet gegeven tot het inrichten van een landelijk anoniem meldpunt in samenwerking met VWS. In de TK is dit meldpunt van NU'91 vernoemd.
- Diverse onderzoeken van AZW, IZZ, PGGM geven de benodigde data om up to date onderbouwde standpunten uit te dragen.

### Zorgmedewerkers met long covid

Vanuit NU'91 is er veel energie gestoken in een mogelijke ondersteuning voor zorgmedewerkers met long covid, zowel op individuele basis als collectief. In verschillende rapporten ziet NU'91 bevestigd dat tijdens de pandemie, met name in het begin, de focus te veel lag op ziekenhuizen en er te weinig geluisterd werd naar zorgverleners in de zorginstellingen ten aanzien van de noodzaak van persoonlijke beschermingsmiddelen. NU'91 heeft gelobbyd voor een collectieve covidregeling, paramedische herstellzorg, de mogelijkheid voor werkgevers om medewerkers met long covid langer in dienst te houden en de ondersteuning in stand houden vanuit organisaties zoals C-support. Hier is aan tegemoet gekomen alsook een persoonlijke vergoeding long-Covid. Via IZZ is de vergoeding van het eigenrisico voor klachten Covid-19 geregeld binnen de zorgverzekering VGZ en CZ. Ook heeft NU'91 gepleit voor meer onderzoek naar long covid, maar dit is nog niet toegezegd. De voorbereidingen voor een eerste landelijke Corona-stilteplek zal in 2023 onthuld worden.

### Pensioenen

PFZW is een van de grootste pensioenfondsen ter wereld. Het vermogen of aanspraken zijn ruim 200 miljard euro opgebouwd uit pensioenaanspraken van ruim 2 miljoen deelnemers. NU'91 heeft in de verschillende overlegorganen geparticipeerd bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) en haar uitvoeringsorgaan PGGM. Ook voor de UMC-leden is NU'91 vertegenwoordigd via CMHF/VCP in het pensioenfonds ABP. Het pensioenfonds is belast met het beheer van de pensioengelden van alle deelnemers met als doel een ouderdagsvoorziening te verstrekken (tweede pijler) naast de AOW en eigen spaarpotten. Tevens is hier een verzekering tegen een invaliditeitspensioen afgesloten. De Tweede Kamer heeft met nipte meerderheid ingestemd met het pensioenstel wijziging. De Eerste Kamer besluit medio 2023 of de pensioenstelselwijziging van kracht gaat. Dit heeft impact op beide fondsen die hiervoor voorbereidingen treffen.

In 2022 is er naast het overleg en het bewaken van de voortgang voor het eerst sinds lang weer gelukt de pensioenen van de gepensioneerden en opgebouwde rechten te indexeren met 8,7% bij PFZW en zelfs 11,96% bij ABP. Deze indexatie heeft nog niet de volledig achterstand op indexatie (33%) kunnen oplossen. NU'91 heeft in samenwerking met LAD/FBZ kenbaar gemaakt aan het bestuur van PFZW dat zijn een objectieve norm wil hebben voor de vertegenwoordiging in het bestuur. Hier gaat de PFZW gevolg aan geven in 2023.

Overige in het oog springende resultaten:

- NU'91 heeft in 2022 deelgenomen aan de Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners, dat voortkwam uit deelname aan de SER-commissie Aan de slag voor de zorg van 2021. De taskforce gaf concrete maatregelen om op korte termijn personeel te behouden en beter te ontzorgen, studenten beter te begeleiden.
- Specifiek voor anesthesie- en operatieassistenten is bekeken hoe zij op basis van maatwerk traject in aanmerking kunnen komen voor de titel verpleegkundige zodat zij bevoegd en bekwaam zijn en meer loopbaanperspectief krijgen.
- NU'91 zat ook aan de tafels bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) bij het programma Toekomst Arbeidsmarkt van de Zorg samen met alle relevante stakeholders in de zorg.
- De uitkomsten van de TAZ heeft VWS meegenomen naar het Integraal Zorgakkoord (IZA). Toen duidelijk werd dat de speerpunten voor NU'91 (het inhalen van de salarisachterstanden voor de middengroepen en het verminderen van de werkdruk) niet of nauwelijks concreet aangepakt werden. Heeft NU'91 publiekelijk kenbaar gemaakt het IZA niet te steunen.
- Lobby en goede contacten met media, ministers, ministerie en Tweede Kamerleden en werkgevers
- Aanzet gegeven tot een interne database met nuttige bronnen en rapporten, van waarde voor betere onderbouwing van standpunten, inzet en als basis voor overleg.

## Netwerk

Het lobbynetwerk van NU'91 is sinds 2020 actief opgepakt en de vruchten daarvan waren zichtbaar door de vermeldingen van NU'91 in de Eerste- en Tweede Kamer en in de diverse informele contacten met Kamerleden. Kamerleden zijn snel en makkelijk bereikbaar en informatie wordt over en weer uitgewisseld.

## 3. NU'91 als werkorganisatie

### Bureau

De transitie voor de verdere professionalisering van de bureau-organisatie is door een manager a.i. opgepakt en heeft geresulteerd in een kwalitatieve versterking van medewerkers voor de uitvoering van de koers en visie met aandacht voor een goede balans in de bezetting qua diversiteit, leeftijd en geslacht. Ook zijn 3 leden aangetrokken om voor NU'91 te werken. Naast een vast team is een flexibele schil werkzaam bij NU'91 om slagvaardig in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de zorg. De aanbevelingen uit het leden-, en jongerenonderzoek en de ervaringen vanuit de wet BIG2 en Covid-19 pandemie in relatie tot de dienstverlening vanuit NU'91 zijn daarbij richtinggevend geweest. Dit is gepresenteerd aan de medewerkers en Ledenraad. Diverse ondersteunende bureau-processen zijn opgepakt en worden in 2023 uitgevoerd.

Eind 2022 had NU'91 26 medewerkers in dienst, inclusief de bestuurder. Het ziekteverzuim is relatief hoog door langdurig verzuim en frequent kort verzuim van enkele medewerkers net als in de afgelopen jaren. Er is veel aandacht besteed aan verzuimbegeleiding.

Er zijn 14 MT vergaderingen geweest. Besluitvorming is vastgelegd in de notulen.

Er zijn vier personeelsvergaderingen georganiseerd en diverse informele bijeenkomsten hebben plaatsgevonden inclusief een personeelsuitje.



## Financiën

Eén van de kerntaken is de arbeidsvoorwaardelijke belangenbehartiging. De overheid stelt deze activiteiten gelijk aan vakbondswerk. Inkomsten van NU'91 worden voornamelijk verkregen uit contributie en werkgeversgelden (zie bijlage: Jaarrekening 2022).

Gedurende het financiële kalenderjaar is op structurele wijze invulling gegeven aan adequate monitoring van de middelen aan de hand van de begroting en maandelijkse cijferanalyses.

## Analyse begroting versus resultaat

Het jaar 2022 is afgesloten met een positief resultaat van € 93.212. Begroot was een winst van € 159. De belangrijkste verschillen tussen realisatie en begroting luiden als volgt:

- De Contributie opbrengsten zijn € 121.070 lager dan begroot als gevolg van het licht achterblijven van de ledenontwikkeling ten opzichte van verwachting.
- In de toename van de Subsidies en bijdragen van (per saldo) € 21.080 is begrepen een hogere realisatie dan begroot van de Werkgeversbijdragen (inclusief SBO's) van in totaal €29.852
- In de daling van de Overige opbrengsten is begrepen lagere baten uit hoofde van CMHF COPWO gelden van € 15.703 dan begroot.
- Daarentegen zijn de advertentie opbrengsten € 8.821 hoger dan begroot.
- De Lonen en salarissen inclusief sociale- en pensioenlasten zijn € 298.982 lager dan begroot. De belangrijkste oorzaak is dat personeelsformatie nog niet op het gewenste niveau is. In de Lonen en salarissen is een bedrag van € 303.434 (begroot € 81.000) begrepen aan inleenkrachten.
- In 2022 is een bedrag van € 38.313 aan transitievergoedingen betaald (in 2021 was dit € 47.193). In tegenstelling tot 2021 zijn de transitievergoedingen in 2022 niet verantwoord onder de post salarissen maar ten laste gebracht van de Bestemmingsreserve Kwaliteitsslag.
- De Kosten activiteiten zijn € 28.660 lager dan begroot voornamelijk omdat het geplande ledenonderzoek is uitgesteld.
- De Overige kosten zijn in totaal € 26.460 lager dan begroot. De samenstellende kostencategorieën onder de verslaggevingscomponent Overige kosten zijn individueel gezien in lijn met de begroting. Voor een nadere toelichting op detailniveau wordt verwezen naar Component 20 in de Toelichting op de staat van baten en lasten.

## Beleid met betrekking tot eigen vermogen

Het eigen vermogen van NU'91 bestaat uit een continuïteitsreserve, bestemmingsreserves voor projecten/kwaliteitsslag/organisatievernieuwing en overige reserves. De continuïteitsreserve geldt voor het geval een belangrijk deel van de inkomsten wegvalt. Gegeven de situatie bij NU'91 is de hoogte van de continuïteitsreserve gesteld op de doorlopende verplichtingen van circa vier maanden.

Besloten is wederom reserves aan te houden om aan de lopende verplichtingen te kunnen voldoen tijdens de verdere transitie van de organisatie. De bestemmingsreserve projecten dient ter dekking van de kosten van de door het bestuur gedefinieerde projecten zoals projecten beroepsinhoud en financiering leerstoel.

## Beleggingen en andere risico's

NU'91 heeft geen beleggingen. De twee belangrijkste inkomstenbronnen zijn contributiegelden en werkgeversgelden bij het afsluiten van een cao. De tegoeden van NU'91 zijn vanwege risicospreiding ondergebracht bij verschillende banken, te weten ING, Rabobank en ABN AMRO.

De financiële risico's ten gevolge van de eerder vermelde wet WNRA (COPWO-gelden) zijn in kaart gebracht en in de afbouwregeling is reeds opgenomen in de begroting 2022. Voor de komende jaren wordt hier rekening mee gehouden.

Door aanpassing van het juridisch reglement van te omvangrijke voorwaarden zijn de financiële risico's voor NU'91 beperkt.

Er zijn verder geen signalen van financiële risico's, noch fraude geconstateerd. Voorts zijn geen datalekken opgetreden in 2021.

#### **4. Bestuurlijke voornemens 2023**

De koers en visie van NU'91 werpt zijn vruchten af in goede arbeidsvoorwaarden, meer zeggenschap en betere positionering, lobby en zichtbaarheid van NU'91. De professionaliseringslag die gepland stond voor 2022 is nog niet geheel afgerond en zal in 2023 verder afgerond worden.

Binden, boeien en verbinden van medewerkers, leden en Ledenraadsleden zal in 2023 centraal staan door scholing en training.

Als vereniging blijft NU'91 zich verenigen met leden en blijft de verbinding aangaan met relevante stakeholders zoals politiek, media en werkgevers. Dit vanuit de maatschappelijke relevantie van NU'91. Het belang van internationale ontwikkelingen (ICN) zal hierbij meer betrokken worden. De doelgroep jongeren zal met gerichte communicatie en ontwikkeling van diensten meer aangesproken gaan worden net als zorgprofessionals in de sectoren GGZ en GHZ en de samenwerking met de NBVK zal worden geformaliseerd. Ook wil NU'91 nog beter zichtbaar zijn in instellingen conform aanbeveling ledenonderzoek.

De problemen in de arbeidsmarkt van de zorg en de ontwikkelingen binnen de cao's in de diverse zorgsectoren onderstrepen het belang van gelijke arbeidsvoorwaarden tussen sectoren. Maar vragen ook om innovatieve oplossingen naar de toekomst. Dit vraagt van NU'91 dat ze flexibel blijft anticiperen op ontwikkelingen in de markt met een op leden aangepast dienstenpakket. Het bewaken van de belangen van leden in de transitie van het pensioenstelsel wijziging, het waarderingstelsel, de wettelijke verankering van zeggenschap en een gelijk speelveld tussen loondienst en ZZP-schap zullen in 2023 de nodige aandacht gaan vragen van NU'91.

## BIJLAGE 1 – Organisatie NU'91

Bestuurlijk: Voorzitter/bestuurder (Stella Salden)  
Ledenraad (10 leden)

Bureau: 26 medewerkers (31-12-2022):

- Secretariaat / bestuurssecretariaat
- Financiën (extern), HRM, ICT
- Ledenservice
- Juridische dienstverlening
- Beleidsmedewerkers
- Cao-onderhandelaren / lobby
- Belangenbehartigers (regionaal)
- Vrijwilligerscoördinator
- Marketing & Communicatie (incl. ledenwerving en pers)
- MT-team

Ledenbetrokkenheid: Klankbordgroepen: ziekenhuizen, universitair medische centra (UMC's), geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg (vvt) (50 leden)  
Vakbondsconsulenten (50) en Ambassadeurs (49)  
Vertegenwoordiging Pensioenraad PFZW

### Externe (reguliere) bestuurlijke vertegenwoordiging:

- CMHF, VCP en SSCC (vakcentrale en uitvoeringsorganisatie)
- PFZW (pensioenfonds) en PGGM: bestuur, CAP, Pensioenraad
- Stichting Sonnaville (steunfonds)
- IZZ (zorgverzekeraar t.b.v. zorgprofessionals)
- SBB sector Zorg, Welzijn, Sport (onderwijs/mbo)
- O&O-fondsen: STAZ, STAG, O&O-fonds GGZ, AOVVT en SoPhoKleS
- Adhoc SER Adviescommissie Arbeidsmarkt Zorg (ACAZ)
- Taskforce
- Toekomst Arbeidsmarkt voor de Zorg
- VWS
- Overige stakeholders zoals de vakbonden, V&VN, Actiz, NVZ, NFU

### Internationale lidmaatschappen:

- European Public Service Union (EPSU)
- European Federation of Nurses (EFN)
- International Council of Nurses (ICN)

**Toelichting bestuursverslag 2022 NU'91**

Het bestuursverslag 2022 is begin eind mei 2023 door de bestuurder en het management team van NU'91 goedgekeurd. Op 21 juni 2023 heeft de ledenraad van NU'91 besloten om de samenwerking met voorzitter Stella Salden te beëindigen. Salden was sinds 2019 voorzitter van NU'91. De reden voor dit besluit is het feit dat er diverse klachten van medewerkers zijn binnengekomen. Medewerkers ervoeren een angstcultuur, er was sprake van een hoog ziekteverzuim en een hoog verloop van personeel. De klachten waren zo ernstig en verontrustend van aard, dat de ledenraad daarop besloot dat het noodzakelijk was om een onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren. Dit onderzoek kreeg niet de steun van Salden. Hierdoor konden de klachten niet op een onafhankelijke en grondige manier worden onderzocht, wat op den duur heeft geleid tot een vertrouwensbreuk tussen de ledenraad en Salden.

Op 27 juni is Femke Merel van Kooten door de ledenraad benoemd als interim bestuurder. Van Kooten was sinds begin 2023 werkzaam bij NU'91 als manager arbeidszaken en verantwoordelijk voor de politieke lobby en was zij lid van het management team van NU'91. De benoeming van de nieuwe bestuurder brengt geen wijzigingen in het eerder vastgestelde bestuursverslag met zich mee. Wel een aanvulling voor 2023, namelijk dat in nauw overleg met de voorbereidingsgroep medezeggenschap een OR wordt ingesteld als vorm van medezeggenschap in plaats van een PV. Dit conform de wens van de overgrote meerderheid van het personeel. Ook staat bij NU'91 een veilige werkomgeving hoog op de agenda in 2023. Dat geldt niet alleen voor de zorgprofessionals die door de beroepsorganisatie worden vertegenwoordigd, maar ook voor de eigen medewerkers.