

## Kort AAVN-activiteitenverslag 2017

*Als belangenbehartiger, netwerk en dienstverlener ondernam AAVN in 2017 een groot aantal activiteiten die niet onder de noemer van 'gewone' dienstverlening vallen. In het financiële verslag een weergave van de activiteiten en resultaten van die laatste categorie. In dit korte activiteitenverslag een aantal opvallende activiteiten, initiatieven en resultaten.*

### **Organisatievernieuwing centraal tijdens AAVN-jaarcongres**

Wat zijn mogelijke wegen naar organisatievernieuwing? Dat was de centrale vraag op het AAVN-jaarcongres op 9 oktober in de Tabaksfabriek in Rotterdam. AAVN identificeerde vier richtingen die werkgevers de komende jaren kunnen inslaan - op weg naar hun organisatie van de toekomst. In alle vier de toekomstbeelden speelt het mensenwerk een hernieuwde rol.

750 leden en relaties onderzochten vier verschillende toekomstbeelden tijdens het congres: de wendbare organisatie, de lerende organisatie, de inclusieve organisatie en de verbonden organisatie. Een breed scala aan werkgevers betrad het podium en behandelde vragen én antwoorden uit hun eigen praktijk: hoe gaat KLM bijvoorbeeld om met de volatielere markt voor de luchtvaart? Wat zijn de opvattingen van IKEA over de inzet van medewerkers? Over de wendbare organisatie spraken Aart Slagt (KLM), Albert Martens (IKEA), Rienk Jan van de Kooi (kartonfabrikant Eska), Nathalie Hazenberg (ABN AMRO); over de lerende organisatie Aart Bouwmeester (Yolk, bureau voor ontwikkeling en groei), Michael Hollander (Rabobank), Paul Kloosterboer (Kloosterboer Organisatieadvies), Valentijn Verpaalen (Amerpoort); over de inclusieve organisatie Els van der Plas (Nationale Opera & Ballet), Jos van Delft (Hutten), Leendert Bos (Cedris, landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie), Sven Romkes (ABN AMRO) en over de verbonden organisatie Janneke Knegtering (Wildlands Zoo Emmen), Evelien Mertens en Anneloes Voorberg (Koninklijke Vereniging voor Afval- en Reinigingsmanagement NVRD), Muriel Arts (P2), Ton de Korte en Jenny Kossen (De Argumentenfabriek). Tijdens het plenaire deel spraken René ten Bos (denker des vaderlands en hoogleraar Filosofie van de Bedrijfswetenschappen), Jasper Krabbé (beeldend kunstenaar en presentator van de televisieserie Het geheim van de meester), Dorothee van Vredenburg (chief change & organisation, NN Group).

### **Doorbraak voor Tiptrack**

Nadat AAVN in het voorjaar van 2016 was gestart met de ontwikkeling van Tiptrack volgde in het najaar van 2017 een ware doorbraak. KLM stelde als eerste grote werkgever de app ter beschikking aan zijn personeel, meer bijzonder: aan alle 13.000 medewerkers die samen het grondpersoneel vormen.

Tiptrack, een app voor computer en smartphone, is een antwoord op twee veelvoorkomende problemen bij werkgevers: hoe kun je de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers vergroten, en hoe kun je dat zo organiseren dat zij zelf zoveel mogelijk de regie in handen nemen? De interactieve tool helpt werkenden te reflecteren op hun gezondheid, ontwikkeling, werksituatie en financiën. Zesduizend medewerkers maakten gedurende de eerste drie weken gebruik van het hen ter beschikking gestelde ontwikkelingsbudget. Zij deden bijvoorbeeld online beroeps- of gezondheidstesten of kochten een cursus aan. Daarbij investeerden zij in drie weken 2 miljoen euro in zichzelf.

Bij de introductie van Tiptrack bij KLM werd nauw samengewerkt met vakbond CNV. De afspraken over Tiptrack zijn opgenomen in de betreffende KLM-cao.

### **Digitaler AAVN**

Tiptrack is de meest in het oog springende van de digitale producten die AAVN de afgelopen en komende jaren op de markt brengt. Het aanbieden van digitale diensten tekent de geleidelijke wijziging in de dienstverlening en verdienmodellen van AAVN. De dienstverlening via digitale producten sluit aan op de behoeften van moderne HR-professionals en werkgevers. Deze

ontwikkeling betekent ook een groei in andersoortige inkomsten, bijvoorbeeld op basis van licentieverlening.

Twee andere digitale producten die deze veranderingen illustreren zijn Profendo en de cao-app. Profendo staat voor profielen en documenten. Profendo is een online tool die werkgevers in de gelegenheid stelt zelf de functieprofielen en -documenten te managen. De basismodule, Functiehuis, is gratis voor klanten die gebruik maken van het AWWN-functiewaarderingsstelsel ORBA. Daarnaast zijn twee modules ontwikkeld die klanten tegen betaling kunnen afnemen.

De cao-app helpt om snel inzicht te krijgen in proces, regels en effecten van een cao, onder meer met rekentools. Voor iedere bestaande cao kan de app op maat worden gemaakt – met de juiste teksten en tools.

Een ander, voor AWWN steeds belangrijk digitaal instrument is de AWWN-beloningsmonitor. De al langer bestaande beloningsvergelijker is het afgelopen jaar ingrijpend vernieuwd en gebruikersvriendelijker gemaakt. Daarnaast werd de mijlpaal van 150.000 'waarnemingen' bereikt, waarmee de monitor de gehele marktsector afdekt en mag het een toonaangevend instrument worden genoemd.

### **Werkgevers gaan inclusief wordt AWWN Inclusief**

In 2017 werd het programma 'Werkgevers gaan inclusief' omgedoopt in 'AWWN Inclusief'. De nieuwe naam drukt uit dat het programma écht van AWWN is en dat de werkgewerksvereniging zichzelf óók vastlegt op inclusief werkgewerschap.

AWWN Inclusief is erop gericht om werkgewers te verleiden tot inclusief werkgewerschap en kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en is de opvolger van het in 2013 gestarte project om 7.500 banen te scheppen voor arbeidsbeperkten.

In 2017 bleek dat de inspanningen op dat vlak vruchten afwerpen. Bij een tussenmeting in opdracht van het kabinet bleek dat het bedrijfsleven goed op weg is om over een aantal jaren 100.000 van dergelijke banen te hebben geschapen. Dit in tegenstelling tot de overheidssector die achterblijft bij de doelstelling (25.000 banen) en daarom met een wettelijk quotum wordt geconfronteerd.

### **Studiereis Stockholm**

Wat is het geheim van het Zweedse model? Op grond van die vraag organiseerde AWWN in juni een studie- en inspiratiereis naar de Zweedse hoofdstad Stockholm. De 24 deelnemers waren HR-directeuren van bij AWWN aangesloten grote bedrijven, vertegenwoordigers van de Sociaal-Economische Raad en van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Zweden scoort in internationale vergelijkingen bijzonder goed op het punt 'goed werkgewerschap'. Dat hangt samen met de cultuur, die in Zweden in hoge mate egalitair is, gericht op harmonie, zorgzaamheid en vertrouwen. Voor de arbeidsrelaties betekent dat platte bedrijven waar men weinig waarde hecht aan hiërarchie. Bestuurders worden niet in de watten gelegd, maar zijn simpelweg onderdeel van het bedrijf. Vakbonden spelen ook een cruciale rol binnen de Zweedse arbeidsverhoudingen. De organisatiegraad van werknemers daalde tot voor kort ook in Zweden, maar is nog altijd erg hoog: zo'n 70 procent is lid van een vakbond. De cao-onderhandelaars namens de werknemers komen doorgaans niet van buiten, maar uit het bedrijf zélf; ze kennen het bedrijf door en door. Decentraal worden dus door 'eigen mensen' afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden.

Het was de tweede keer in successie dat AWWN een dergelijke reis organiseerde; vorig jaar was Oslo het reisdoel. In 2018 is Estland het reisdoel.

Het reisgezelschap bestond uit Sjoerd Gunnewijk (BP Nederland), Aart Slagt (KLM Royal Dutch Airlines), Wijnand de Valk (Johnson & Johnson EMEA), Egmond Borgdorff (Achmea), Joyce Schaeffer (AWWN), Jan Jaap Krijtenburg (NN), Albert Martens (IKEA), Gerard Groten (AWWN), Frank van den Brink (ABN AMRO), Marjolein ten Hoonte (Randstad), Bianca Verdegaal (AWWN), Mariëtte Hamer (SER), Harry van de Kraats (AWWN), Marjolein Reijs (McDonald's Nederland), Hans Blom (Atos), Gea Kuiper (Jumbo Supermarkten), Jurriën Koops (ABU), Marjolein Otter (AWWN), Jan Willem Menkveld (FrieslandCampina), Benno Siegert (coöperatie VGZ), Erwin Verboom (Rabobank), Mark Roscam

Abbing (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Reinier Rutjens (WENB), Eva Bengtsson (Hogeschool Arnhem Nijmegen).

### **Samenwerking met VNO-NCW blijft goed**

De samenwerking met VNO-NCW bleef in 2017 zijn vruchten afwerpen op het vlak van informatie-uitwisseling en beïnvloeding rond nieuwe en op komst zijnde wetgeving. Dankzij de intensieve samenwerking met VNO-NCW vormt AWWN een belangrijke schakel tussen de praktijk binnen bedrijven en de politieke besluitvorming. Dat bleek bijvoorbeeld in de discussie rond de Wet Werk en Zekerheid die op forse kritiek van het bedrijfsleven stuitte.

2017 was het eerste volledige kalenderjaar dat AWWN-directeur Harry van de Kraats tevens directeur Sociale Zaken bij de zusterorganisatie was en als zodanig verantwoordelijk voor beleidsvorming rond onder meer arbeidsmarkt, sociale zekerheid en onderwijs.

### **Economische herstel wordt zichtbaar in nieuwe cao's**

Het economische herstel wordt steeds zichtbaarder in nieuwe cao's, concludeerde AWWN in de loop van 2017. Ofwel: vanaf begin 2017 liep de gemiddelde loonafpraak op. In heel 2017 kregen 3,4 miljoen werknemers een nieuwe cao. Dat is de 72 procent van alle werknemers die onder een cao vallen. De gemiddelde afgesproken loonstijging in 2017 bedroeg 1,72 procent.

AWVN, toonaangevend op het vlak van cao's en cao-informatie, stelde in de loop van 2017 ook vast dat de vakbonden, met name de FNV, zo zeer op loonsverhogingen zijn gefocust dat kwalitatieve onderwerpen – duurzame inzetbaarheid bovenaan – in de knel komen.

In 2017 introduceerde kennisinstituut AWWN ook de zogenoemde 'Cao-kijker', een website met voortdurend actuele informatie over de arbeidsvoorwaardenvorming ([www.cao-kijker.awvn.nl](http://www.cao-kijker.awvn.nl)).

De website biedt informatie over onder meer alle akkoorden per maand; de gemiddelde contractloonstijging per sector; de meest recente cao-tekst (aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en eventueel de tekst van de algemeen-verbindendverklaring; inflatiecijfers (ramingen van het Centraal Planbureau en de maandelijkse realisatiecijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek); recente media-uitingen van AWWN (persberichten, cao-journaal, arbeidsvoorwaardennota 2017 en evaluatie cao-seizoen).

De cao-kijker (<https://cao-kijker.awvn.nl>) is gratis toegankelijk en te bekijken via pc, laptop, tablet of mobiele telefoon.

### **Arbeid-autoriteit**

Het media-profiel van AWWN groeide in 2017 verder tot dat van een echte autoriteit rond vrijwel alles wat met werk te maken heeft. Een aantal jaren geleden geïnitieerd door invoering van het maandelijkse cao-bericht is media-aandacht tegenwoordig zeer frequent en breed qua onderwerpen. Naast veel aandacht voor arbeidsvoorwaarden(vorming) betrof dat in 2017 uiteenlopende thema's als ontslagrecht, vakantiedagen, de positie van de FNV, loondoorbetaling bij ziekte, arbeidsvoorwaardenregeling versus cao, participatiewet, jaarcongres, arbeidsmarkt, transitievergoeding. Steeds opvallender is dat cijfermatige informatie van AWWN aan status wint, met name als het arbeidsvoorwaarden betreft. Dergelijke info wordt in een adem genoemd met die van CBS en CPB.

### **Nieuwe website**

In 2017 werd een geheel nieuwe AWWN-website ontwikkeld die kort na het begin van 2018 operationeel werd. De enorme klus – dat is het maken van een geavanceerde website tegenwoordig - leverde een communicatiemiddel dat voldoet aan de nieuwste inzichten en technieken op het vlak van internetaanwezigheid.

### **Spreekbuis van de werkvloer**

Meer papierwerk, hogere kosten in ontslagzaken. Dat was de conclusie van een AWWN-ledenenquête over de werking van de Wet Werk en Zekerheid (Wwz), de in 2015 ingevoerde ontslagwet.

Het nieuwe ontslagrecht leidt daardoor niet tot de door veel politici gewenste toename van het aantal arbeidscontracten voor onbepaalde tijd. De wet werd onder meer in het leven geroepen om te bewerkstelligen dat werkgevers eerder en vaker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden. Maar vooral kleinere bedrijven lijken eerder huiveriger dan enthousiaster te zijn geworden om hun medewerkers een vaste aanstelling te geven.

De WWZ-enquête is een voorbeeld van de mogelijkheden die onderzoek aan AAVN, als spreekbuis van werkgevers, biedt om de belangen van die werkgevers te behartigen. Andere voorbeelden in 2017: een arbeidsmarktonderzoek ('De problemen die werkgevers ondervinden op de arbeidsmarkt zijn groter dan gedacht – zowel bij het aantrekken als ontslaan van personeel') en een trendonderzoek ('duurzame inzetbaarheid blijft topprioriteit werkgevers').

### **Drie prijzen voor vernieuwend werkgeven**

AAVN reikte in 2017 drie keer een prijs uit aan bedrijven die vernieuwend acteren op het vlak van werkgeverschap. Achtereenvolgend viel de beurt ten eer aan werkgeversorganisatie OSB (schoonmaak) voor het herstel van de arbeidsverhoudingen binnen de branche, BNG Bank voor zijn initiatieven rond duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van medewerkers, chemiebedrijf Huntsman voor de procesaanpak waarmee breed draagvlak voor een organisatieverandering en een gemoderniseerde cao werd bewerkstelligd.

### **AAVN-werkgeverslijn: duizenden vragen**

In 2017 werden aan de AAVN-werkgeverslijn 2344 vragen gesteld. Driekwart daarvan betrof zogenoemde eerstelijnsvragen (relatief eenvoudige informatievragen) en een kwart tweedelijnsvragen (ingewikkelder, veelal juridische vragen).

De vragen aan de helpdesk komen uit de gehele AAVN-achterban. Grote onderwerpen in 2017 waren privacy, cao-bepalingen, arbeidsrecht algemeen en arbeidsovereenkomsten.

Vanaf november fungeerde de AAVN-werkgeverslijn ook als helpdesk voor Tiptrack, de AAVN-app voor duurzame inzetbaarheid. Grote drukte vloeide daaruit voort nadat KLM Tiptrack aan een groot deel van zijn medewerkers beschikbaar stelde.

## Financieel overzicht

| <b>BALANS</b>                             | <b>31-12-2017</b> | <b>31-12-2016</b> |
|---|-------------------|-------------------|
| Vaste activa                              | 1.389.994         | 633.365           |
| Vlottende activa                          | 15.226.945        | 14.571.607        |
| <b>Totaal activa</b>                      | <b>16.616.939</b> | <b>15.204.972</b> |
| Eigen vermogen                            | 10.864.753        | 10.787.683        |
| Voorzieningen en schulden                 | 5.752.186         | 4.417.289         |
| <b>Total passiva</b>                      | <b>16.616.939</b> | <b>15.204.972</b> |
| <br>                                      |                   |                   |
| <b>RESULTATENREKENING</b>                 | <b>2017</b>       | <b>2016</b>       |
| Contributies                              | 8.971.501         | 8.663.432         |
| Advies- en overige inkomsten              | 14.679.174        | 16.015.895        |
| <b>Totaal inkomsten</b>                   | <b>23.650.675</b> | <b>24.679.327</b> |
| Personeelskosten                          | 18.691.120        | 18.910.740        |
| Overige kosten                            | 5.172.044         | 5.634.614         |
| <b>Totaal kosten</b>                      | <b>23.863.164</b> | <b>24.545.354</b> |
| <br>                                      |                   |                   |
| <b>Bedrijfsresultaat</b>                  | <b>-212.489</b>   | <b>133.973</b>    |
| Financiële baten en lasten en belastingen | 289.559           | 255.257           |
| <b>Totaal resultaat</b>                   | <b>77.070</b>     | <b>389.230</b>    |