

Kort AAVN-activiteitenverslag 2018

Als belangenbehartiger, netwerk en dienstverlener ondernam AAVN in 2018 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.

AAVN-jaarcongres: op weg naar een betere arbeidsmarkt

Hoe wordt er in de toekomst gewerkt in Nederland? Welk werk en hoe gaan we dat organiseren? Het AAVN-jaarcongres, in oktober in theater Carré in Amsterdam was het platform voor de lancering van een aantal spraakmakende AAVN-ideeën voor hervorming van de arbeidsmarkt. Algemeen directeur Harry van de Kraats overhandigde het eerste exemplaar van 'Wegwerkzaamheden. Tien ideeën voor de wereld van werk' aan minister Wouter Koolmees van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

Een AAVN-denktank - onder voorzitterschap van oud-SER- en VNO-NCW-voorzitter Alexander Rinnooy Kan met daarin vertegenwoordigers van bedrijfsleven, wetenschap en vakbonden – ontwikkelde ideeën waardoor de arbeidsmarkt beter kan functioneren in ieders voordeel en daarmee kan bijdragen aan het concurrentievermogen van Nederland. Daaronder opvallende ideeën als de ontwikkeling van een competentiepaspoort (dat inzichtelijk maakt wat iemand kan en zou moeten kunnen voor een ander beroep), een Werknaarwet (om de mobiliteit op de arbeidsmarkt beter te organiseren) en een herziening van de sociale zekerheid voor werkenden (alle werkenden hetzelfde fundament). Vooral dat laatste kreeg onder de vlag 'arbeidsongeschiktheidsregeling voor zzp'ers' een grote medialading die tot op de dag van vandaag doorgaat en die met name in politieke kringen veel beweging veroorzaakt. Het Financiële Dagblad en Dagblad Trouw publiceerden paginagrote vraaggesprekken, vele andere media volgden met hun eigen weergaven van en commentaren op de ideeën.

Aan het AAVN-jaarcongres 2018 namen zo'n 1000 mensen deel: uit de politiek, uit kringen van sociale partners, maar vooral uit de kring van AAVN-leden.

Vruchtbare samenwerking met VNO-NCW

De samenwerking met VNO-NCW bleef in 2018 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 AAVN een belangrijke schakel tussen de praktijk binnen bedrijven en de politieke besluitvorming. Dat kwam bijvoorbeeld tot uiting bij discussies rond verschillende voor werkgevers relevante wetgevingstrajecten, onder meer rond de Wet Arbeidsmarkt in Balans van minister Koolmees.

Na 2017 was 2018 het tweede jaar dat AAVN-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.

Inspiratiereis naar Estland en Finland

Estland en Finland waren de bestemmingen van een gezelschap van AAVN-leden, een aantal personen uit het AAVN-netwerk en een aantal AAVN'ers. De échte reisdoelen: te weten komen wat de succes- en faalfactoren zijn van deze beide andere EU-landen. Estland is een voorloper op het vlak van digitalisering, Finland deelt een aantal elementen van de maatschappij-inrichting met de eveneens zeer welvarende en succesvolle burens Zweden (reisbestemming van vorig jaar) en Noorwegen.

In de beide aan de Oostzee gelegen landen werden verschillende bedrijven bezocht, deskundigen ontmoet en lezingen gevolgd. Naast vele kleinere lessen bleek de belangrijkste les te zijn dat

welvarende, vreedzame en succesvolle samenlevingen en organisaties veelal gebouwd zijn op vertrouwen – en in ieder geval in Finland en Estland.

De zogenoemde AWWN-inspiratiereis is sinds een aantal jaren een jaarlijks evenement voor de leden van het AWWN-inspiratienetwerk waarin leden en een aantal externen relevante vraagstukken bediscussiëren.

Aan de inspiratiereis 2018 namen deel Peter Niesink (BOVAG), Jan Jaap Krijtenburg (NN Group), Loek Ligthart (Essity), Reinier Rutjens (WENB), Désirée Leijten (Koninklijke KPN), Frank van den Brink (ABN AMRO), Marjolein ten Hoonte (Randstad Groep Nederland), Jan Willem Menkveld (FrieslandCampina Nederland), Jeroen Burger (Ahold Delhaize), Gerard Groten (AWVN), Patrick Bergman (Vereniging FME), Hans de Rooter (Heineken Nederland), Heleen Kuijten (Schiphol Group), Wimar Bolhuis (SER), Martin Flier (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Ria van 't Klooster (NRTO), Patricia Gielis (Rabobank Nederland), Benno Siegert (VGZ), Joyce Schaeffer (AWVN), Alice Diels (Sodexo Nederland), Aart Slagt (KLM), Hans Blom (Atos), Harry van de Kraats (AWVN), Bianca Verdegaal (AWVN).

Veel (netwerk-)bijeenkomsten

Het AWWN-inspiratienetwerk (zie hierboven) is een van de 12 netwerken van AWWN. In totaal organiseerde de AWWN-organisatie in 2018 bijna 100 bijeenkomsten voor deze ledennetwerken. De netwerken zijn voor een deel thematisch georganiseerd, voor een deel regionaal. Voorbeelden van thema-netwerken: strategisch HR, beloning enz.

Nieuw is het fenomeen van het 'pop-up-netwerk': een tijdelijk netwerk van AWWN-relaties die een bepaald thema willen verkennen en uitdiepen met collega's en daartoe een beperkt aantal keren bijeenkomt om dan weer te worden opgeheven. Het eerste tijdelijke netwerk hield zich in 2018 bezig met HR-analytics.

Naast de netwerkbijeenkomsten organiseerde AWWN afgelopen jaar tientallen eenmalige themabijeenkomsten en cursussen.

2018 jaar van oplopende loonafspraken

Gedurende geheel 2018 volgden de loonafspraken in het arbeidsvoorwaardenoverleg een oplopende trend. Als gevolg van de groeiende economie en krapte op de arbeidsmarkt ontwikkelden de maandgemiddelden zich van 1,85 procent naar zo'n 2,6 procent aan het einde van het jaar. De totale gemiddelde loonafpraak bedroeg 2,34 procent.

In 2018 liepen in totaal 412 cao's af voor 2,7 miljoen werknemers. Daarvan werden er 322 cao's vernieuwd voor 2,3 miljoen werknemers. Voor 74 procent van alle cao's die in 2018 zijn verlopen, hebben cao-partijen dus een nieuwe cao afgesloten. Dit is een bekend beeld: de afgelopen tien jaar lag het gemiddelde afgesloten cao's op 79 procent.

2018 was óók het jaar van een groeiend aantal acties en stakingen, met name als uitvloeisel van de actiestrategie van de FNV, nog steeds de grootste vakbond. Hoewel de acties met veel mediageweld gepaard gingen, bleef het aantal stakingsdagen en het aantal langdurige stakingen beperkt. In vrijwel alle gevallen ging het om estafettestakingen, werkonderbrekingen en dergelijke. De grootste actiebereidheid was waar te nemen in aan de overheid verbonden sectoren, met name onderwijs en zorg. In de marktsectoren speelde het ernstigste conflict zich af binnen de technologische industrie. De in 2017 geïntroduceerde 'Cao-kijker', een website met voortdurend actuele informatie over de arbeidsvoorwaardenvorming (www.cao-kijker.awvn.nl), blijkt samen met onder meer het maandbericht van AWWN over het arbeidsvoorwaardenoverleg sterk bij te dragen aan de leidende positie van AWWN als autoriteit op dit gebied. Zo publiceerde het Financieele Dagblad het afgelopen jaar stelselmatig AWWN-cijfers in combinatie met CBS-cijfers om de ontwikkeling van de koopkracht te toetsen.

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

Tiptrack: de aanhouder wint

In 2017 brak Tiptrack door met de beslissing van KLM om de app beschikbaar te stellen aan alle 13.000 medewerkers van het grondpersoneel. In 2018 zette de AWWN-app de opgaande lijn door, onder meer met de beschikbaarstelling aan de duizenden medewerkers van Cargill en AH. 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. Overigens wijst Tiptrack ook uit dat de weg naar succes niet vanzelfsprekend is. Voor werkgevers is de aanschaf van een dergelijk, nog relatief onbekend, digitaal instrument een grote investeringsbeslissing die weloverwogen en dus in alle rust wordt genomen. Daarnaast vraagt de app vóórafgaand aan het gebruik van de eindgebruikers al een bepaalde mate van zelfreflectie: het inzicht dat er iets moet gebeuren op het vlak van hun inzetbaarheid. Dat bewustzijn is onder de werkende bevolking groeiende, maar bepaald nog niet overal aanwezig. Tiptrack is om die redenen vooral ook een kwestie van de aanhouder die wint.

Groei AWWN-beloningsmonitor zet door

De AWWN-beloningsmonitor is hard op weg een (de?) leidende beloningsdatabank van Nederland te worden. Na een voortdurende groei in de afgelopen jaren, overschreed de databank afgelopen jaar het aantal van 160.000 opgenomen functies. Daarmee is een omvang bereikt waarmee over iedere functie in Nederlandse bedrijven een (vergelijkende) uitspraak kan worden gedaan betreffende jaarinkomens, uurinkomens, arbeidsduur, variabele beloning, normlease-bedragen en mobiliteitsbudgetten en de belangrijkste pensioenkenmerken. De AWWN-beloningsmonitor biedt ook de mogelijkheid transitievergoedingen te berekenen.

De uitbreidingen in 2018 vonden vooral plaats op de werkvelden techniek, commercie en HR. Naar verwachting groeit de AWWN-beloningsmonitor dit jaar door naar 220.000 'waarnemingen'.

AWVN digitaal

De ontwikkeling en groei van Tiptrack en de AWWN-beloningsmonitor zijn twee zeer zichtbare uitingen van de digitaliseringsstrategie van de organisatie.

In de toekomst zal het verdienmodel van de werkgeversorganisatie steeds sterker gebaseerd zijn op dataverzameling en -analyse. Door gegevens te verzamelen, bijvoorbeeld over werknemerspopulaties, kunnen bestaande diensten worden verbeterd en nieuwe diensten worden ontwikkeld. Ook kunnen langs die weg nieuwe inkomstenbronnen – zoals licentieverstrekking - worden ontwikkeld.

Nog een voorbeeld van deze ontwikkeling is de proef die AWWN afgelopen jaar deed samen met UWV en Deloitte om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen door competenties van werklozen in kaart te brengen en te passen op vacatures. Daarbij leverde het UWV (geanonimiseerde) persoonsgegevens, AWWN leverde functie-informatie en Deloitte deed de data-analyse. De succesvolle proef krijgt een vervolg.

De ontwikkeling van de interne organisatie wordt afgestemd op deze strategische ontwikkeling.

Website en AWWN-Werkgeverslijn complementair...

De in 2017 geheel gemoderniseerde AWWN-website en de AWWN-Werkgeverslijn blijken in de praktijk uitstekend te functioneren als een samenhangend systeem om klantencontacten te organiseren. De website heeft een groot aantal functionaliteiten waardoor in de eerste plaats leden (via een afgeschermd deel van de site) en andere belangstellenden gemakkelijk en snel kunnen

vinden wat ze zoeken. Zo is het aanmelden voor bijeenkomsten en nieuwsbrieven voor een belangrijk deel geautomatiseerd dankzij koppelingen met het klantencontactstelsel. De website blijkt in de praktijk een communicatiemiddel dat voldoet aan de nieuwste inzichten en technieken op het vlak van internetaanwezigheid. Ook blijkt een dergelijke website door de zich ontwikkelende technologie voortdurend nieuwe eisen stellen en blijft de site werk in uitvoering: qua inhoud en qua techniek.

Door de 'automatisering' van veel klantcontacten is het aantal e-mails en telefoontjes aan de AAVN-Werkgeverslijn iets minder gegroeid dan in de voorgaande jaren. De helpdesk krijgt wel meer te maken met vervolgvragen, bijvoorbeeld als de website-info onvoldoende blijkt of nieuwe vragen oproept.

... maar toch meer drukte bij AAVN-Werkgeverslijn

De AAVN-werkgeverslijn handelde in 2018 3971 vragen af. Dat is 60 procent meer dan in 2017. De groei is vooral veroorzaakt door dat de AAVN-werkgeverslijn voor het eerst óók fungeerde als eerste-lijnshelpdesk voor Tiptrack, de AAVN-app voor duurzame inzetbaarheid. Tiptrack genereerde 1550 contacten.

Van de **2421** vragen die niet met Tiptrack van doen hadden, waren 2146 zogenoemde tweedelijnsvragen – veelal ingewikkelde juridische vraagstukken. Dat aantal is aanmerkelijk meer dan in 2017 en bevestigt de afname van het aantal eenvoudige vragen – die immers via de website worden beantwoord (zie boven).

De werkgeverslijn vragen komen uit de gehele AAVN-achterban. In 2018 betroffen de meeste vragen algemene arbeidsrechtelijke kwesties, cao-bepalingen en – vooral - privacyregelgeving.

Nieuw: vlogs

Nieuw in 2018: AAVN-vlogs. In het verslagjaar werden meteen enige tientallen kortdurende video's gepubliceerd over tal van onderwerpen: arbeidsrecht, arbeidsmarkt, pensioenen, arbeidsvoorwaarden.

De vlogs zijn het nieuwste instrument in de gereedschapskist waarmee AAVN relaties informeert over relevante onderwerpen. Ze vormen voor de meeste kijkers de eerste, kleine zeer gemakkelijk te maken stap in de kennisverwerving over een onderwerp. De filmpjes maken vrijwel zonder uitzondering onderdeel uit van een samenhangend geheel van informatie over het betreffende onderwerp – alles te vinden, te bekijken en te lezen via de AAVN-website.

Via een dagelijkse nieuwsbrief, de tweewekelijkse CAO-info en de tweewekelijkse Kennisbrief Inclusief werkgeven worden onze leden goed op de hoogte te houden van nieuws, trends en ontwikkelingen. Verder verscheen het AAVN-vakblad Werkgeven in 2018 vier keer, zowel in papieren als in digitale vorm. De vlogs en Werkgeven zijn te bekijken via www.aavn.nl onder het tabblad 'informatie'.

Drie prijzen voor vernieuwend werkgeven

AAVN reikte in 2018 drie keer een prijs uit aan bedrijven die vernieuwend zijn op het vlak van werkgeverschap. De eer viel te beurt aan onderwijsadviesbureau Het ABC, biochemieconcern Corbion en Schiphol Group.

Het ABC kreeg de prijs als wendbare organisatie. Het bureau ontwikkelde zich de afgelopen jaren sterk via zelfsturende teams. Corbion werd beloond als lerende organisatie. Het bedrijf ontwikkelde een krachtig opleidingsprogramma dat eraan moet bijdragen dat Corbion een bedrijf is waar mensen graag en langer willen werken. Schiphol werd gelauwerd vanwege de vooruitstrevende inspanningen als inclusieve werkgever. De komende jaren gaan jaarlijks tenminste honderd mensen met een arbeidsbeperking bij het bedrijf aan de slag.

Reportages over de prijswinnende werkgevers zijn te vinden in het AWWN-vakblad Werkgeven. Kijk op www.awvn.nl onder het tabblad informatie of zoek in die website op de bedrijfsnamen. Ook in 2019 wordt de AWWN-trofee uitgereikt aan bijzondere vernieuwers op het terrein van werkgeven.

AWVN en inclusief werkgeven

Via 'AWVN inclusief' wil AWWN werkgevers verleiden om werk te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en bij te dragen aan de banenafpraak tussen kabinet en werkgevers. Hiertoe is alle voor werkgevers relevante kennis overgebracht naar de eigen website van AWWN. Daarbij is de 'Zelfcoach' – de wiki voor inclusieve werkgevers – verder verrijkt en compleet geactualiseerd.

In 2018 heeft AWWN bijgedragen aan meer dan veertig initiatieven rond dit onderwerp – als klankbord, adviseur, expert of uitvoerder. Ook is op de Dag van de 1.000 voorbeelden de 'Nationale voorbeeldenbank inclusief werkgeven' gelanceerd - hier zijn inmiddels bijna 500 inclusieve werkgevers vindbaar. Ook heeft AWWN verschillende onderzoeken uitgevoerd, onder andere over verbreding van inclusief werkgeven naar mensen met een niet-Westerse migratieachtergrond en rond mensen met een psychische kwetsbaarheid. Verder is, in het project Ingeschakeld, de samenwerking tussen werkgevers en scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs onderzocht en zijn hiervan goede voorbeelden beschreven.

AWVN werkt intensief samen met het inclusieve werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak en onderhoudt nauwe contacten met het project Op naar de 100.000 banen van VNO-NCW, MKB en LTO.

Maatschappelijke profiel

Het maatschappelijke profiel van AWWN werd in 2018 verder versterkt, met name dankzij de veelbesproken arbeidsmarktvoorstellen tijdens het jaarcongres in oktober in Amsterdam. De kracht van dat profiel blijkt met name uit de status van AWWN als gesprekspartner in allerlei gremia, maar wordt het zichtbaarst in de media.

Als autoriteit op het vlak van arbeidsvoorwaardenvorming is de positie van AWWN uitzonderlijk sterk: iedereen die iets wil weten over arbeidsvoorwaarden, meldt zich vroeger of later bij AWWN. In toenemende mate komt daar aandacht bij voor zaken rond arbeidsmarkt en werk in de breedste zin van het woord. Dat leidt tot zeer frequente media-aandacht op een breed scala van onderwerpen: onder meer vakantiedagen, de relatie met de vakbonden, loondoorbetaling bij ziekte, Wet Arbeidsmarkt in Balans, transitievergoeding, duurzame inzetbaarheid enz.

Geen politieke bemoeienis met lonen

Werkgevers vinden dat de politiek zich niet moet bemoeien met de loonvorming, loonvorming is een decentrale zaak. Dat was de heldere conclusie van een van de ledenonderzoeken die AWWN in 2018 uitvoerde.

Ledenonderzoeken dienen meerdere doelen. Ze vormen een goede en gemakkelijke manier om informatie bij de leden te halen, bijvoorbeeld om te weten te komen hoe iets precies zit, hoe de leden over een actueel thema denken of om eigen (AWVN-)hypothesen te toetsen, dan wel cijfermatig te onderbouwen. Daarnaast vormen de kwantitatieve gegevens die een onderzoek opleveren een goede kruiwagen om boodschappen aan de buitenwereld over te brengen – cijfers werken.

In 2018 werden 3 grotere en een aantal kleinere ledenonderzoeken gedaan. De belangrijkste: loonontwikkeling ('geen politieke bemoeienis gewenst'), de dertiende maand (één op de 5 cao-werknemers heeft een 13e maand'), budgetten duurzame inzetbaarheid ('werknemers missen kansen rond eigen ontwikkeling' – dit onderzoek heeft inmiddels een vervolg gekregen).

Hoewel de ledenonderzoeken veel opleveren, is het zaak voorzichtig om te gaan met het instrument. Ook de leden van AWWN vertonen een zekere mate van 'enquêtemoeheid'. Om een hoge respons te verkrijgen, moet de relevantie van de enquête voor mogelijke deelnemers direct duidelijk zijn, moet de vragenlijst kort zijn en mag het niet de zoveelste enquête zijn.

Naast ledenonderzoeken deed AWWN ook in 2018 'gewoon' onderzoek, onder meer naar de frequentie van werkdruk afspraken in cao's ('afspraken over minder werkdruk in 1 op 5 cao's').

Vakinhoudelijk

Vakinhoudelijk – gerelateerd aan het vakgebied HRM – was AWWN ook in het 2018 bijzonder actief. Onderwerpen die de AWWN-adviseurs in het bijzonder bezighielden: Brexit (wat zijn de gevolgen voor medewerkers?), duurzame inzetbaarheid (groeiend bewustzijn bij werkenden), de gevolgen van technologische ontwikkelingen voor werkgevers (ontwikkeling van nieuwe kennis en vaardigheden), privacy (de gevolgen van de AVG voor HR), nieuwe vormen van belonen. En natuurlijk inclusief werkgeven (zie de afzonderlijke paragraaf hierover).

Ook liep AWWN voorop in de discussie over de maatschappelijk oriëntatie van de onderneming/werkgever – meer aandacht in de bestuurskamer voor de factor mens.

Beknopt financieel jaaroverzicht

BALANS	31-12-2018	31-12-2017
Vaste activa	1.041.313	1.389.994
Vlottende activa	16.257.931	15.316.197
Totaal activa	17.299.244	16.706.191
Eigen vermogen	11.103.765	10.864.753
Voorzieningen en schulden	6.195.479	5.841.438
Totaal passiva	17.299.244	16.706.191

RESULTATENREKENING	2018	2017
Contributies	9.442.825	8.971.501
Advies- en overige inkomsten	15.956.207	14.679.174
Totaal inkomsten	25.399.032	23.650.675
Personeelskosten	18.707.943	18.691.119
Overige kosten	6.192.234	5.172.045
Totaal kosten	24.900.177	23.863.164
Bedrijfsresultaat	498.855	-212.489
Financiële baten en lasten	-176.503	308.827
Vennootschapsbelasting	-83.340	-19.268
Totaal resultaat	239.012	77.070

