

Kaderstatuut FNV Bondgenoten

Colofon

Dit is een uitgave van Stichting FNV Pers t.b.v. FNV Bondgenoten

September 2007

Oplage:
1500

Vormgeving:
FNV Bondgenoten, dienst Communicatie, unit Traffic

25607

1. Inleiding

FNV Bondgenoten is een vereniging. Net als andere verenigingen heeft de bond een aantal doelstellingen. Deze staan omschreven in de Statuten.

Dagelijks is een grote groep mensen in de weer om die doelstellingen te realiseren. Behalve de betaalde medewerkers en bestuurders, in dienst van de bond, zijn dat de ongeveer 20.000 kaderleden en vrijwilligers, twee verwante begrippen die door elkaar heen gebruikt worden. Kaderleden zijn volgens de Statuten leden van de bond die, al dan niet in FNV-verband, voor, in of namens de bond vrijwillig één of meer functies vervullen. Waar we in dit stuk spreken over het kaderlid wordt ook de vrijwilliger bedoeld, zowel man als vrouw.

Een vereniging waar duizenden kaderleden actief zijn moet de zaken goed regelen, zodat ieder kaderlid weet waar hij aan toe is en op een goede manier kan functioneren. Het kaderstatuut is bedoeld om duidelijk te maken wat de bond van het kaderlid verwacht, maar ook wat het kaderlid van de bond mag verwachten. Het is belangrijk dat de bond kan garanderen dat er goede kwaliteit wordt geleverd door zijn werknemers en kaderleden. Alleen dan kan de bond zijn positie behouden en versterken en zijn doelstellingen realiseren. En dat kan het beste met goed geïnformeerde en gemotiveerde kaderleden.

2. Kaders voor het kaderwerk

Een groot deel van **de uitvoering van het werk** ter realisering van de doelstellingen van de bond wordt door de kaderleden verricht. Voor een goede belangenbehartiging zijn zij vaak de meest aangewezen personen.

FNV Bondgenoten hanteert een aantal **uitgangspunten** voor het werken van en met kaderleden. Die vloeien rechtstreeks voort uit de missie van de bond en wat de bond wil zijn (Beleidskaderbrief 2006-2009).

- > De bond behartigt samen met de kaderleden de belangen van de leden.
- > Kaderleden kunnen zich ontwikkelen en ontplooiën bij de inzet voor andere leden.
- > Kaderwerk maakt het bondswerk begrijpelijker en toegankelijker voor de leden.
- > Kaderwerk verkort de afstand tot de achterban en maakt de bond zichtbaar op de werkvloer en in de samenleving.
- > De bond biedt deskundige en adequate maar ook begrijpende en meelevende dienstverlening aan zijn leden.

De **activiteiten** die kaderleden uitvoeren kenmerken zich door de volgende **criteria**:

- > Het werk van de kaderleden draagt bij aan de doelstellingen van de bond.
- > Het werk van de kaderleden vloeit voort uit de doelen en prioriteiten van de bond.
- > De kwaliteit van het werk moet goed moet zijn. Per kaderfunctie gelden er kwaliteitsnormen.
- > Het kaderlid dient zich in zijn functies voor de bond zodanig te beperken, dat er een goede balans is tussen werk, thuis en bond, waarbij hij kwalitatief goed werk kan blijven leveren.
- > Tevreden kaderleden leveren betere diensten aan de leden en organiseren betere activiteiten. Waardering voor het werk van de kaderleden is vanzelfsprekend.
- > De diversiteit die in de maatschappij bestaat, moet terugkomen in het kaderbestand.

Grofweg onderscheiden wij **vijf categorieën kaderfuncties** waar kaderleden actief in kunnen zijn:

1. verenigingskaderfuncties, waarin kaderleden o.a. een rol in de democratie in de vereniging vervullen;

2. dienstverlenende kaderfuncties, waarin kaderleden individuele diensten aan leden verlenen;
3. collectieve kaderfuncties, waarin kaderleden deelnemen aan collectieve activiteiten gericht op bedrijven, uitkeringsinstanties of sectoren, of lid zijn van de medezeggenschap in de bedrijven;
4. externe vertegenwoordigingen;
5. kaderfuncties in de voorlichting, die gericht zijn op voorlichting en promotie van de bond.

Voor alle kaderfuncties zijn of worden **functieprofielen** uitgewerkt. Hierin wordt helder omschreven wat er precies van kaderleden wordt verwacht - een goede uitoefening van een kaderfunctie stelt eisen aan de beschikbare kennis, vaardigheden en houding - en wat een kaderlid mag verwachten van de bond als het gaat om de ondersteuning in de uitoefening van zijn functie. De profielen worden gebruikt bij werving en selectie en bij het (beoordelen van het) daadwerkelijk functioneren van het kaderlid. In bijlage 1 bij dit kaderstatuut is een overzicht opgenomen van de meest voorkomende kaderfuncties die de bond momenteel kent. Daarbij is aangegeven hoe iemand formeel kaderlid wordt in die functie en of een profiel beschikbaar is (of wanneer dat gereed komt).

Kaderleden worden **benoemd of gekozen** volgens de bepalingen in de statuten of in dit kaderstatuut. Dat verschilt per functie. Er zijn:

- > Functies binnen de bond waarvoor men wordt gekozen door leden of door een betreffend orgaan van de bond. Kiest een orgaan voor het instellen van een selectiecommissie om de verkiezingen voor te bereiden, dan komt die commissie met een zwaarwegende voordracht;
- > Functies buiten de bond waarvoor men wordt voorgedragen door de bond en vervolgens kan worden gekozen of benoemd;
- > Functies in de bond waarin men wordt benoemd.

Kaderleden kunnen **uit hun functie ontheven** worden volgens de bepalingen in de statuten en in dit kaderstatuut. Dit speelt, wanneer kaderleden de 'plichten' (zie hoofdstuk 3) niet nakomen of wanneer ze niet beantwoorden aan het functieprofiel, terwijl wel de benodigde ondersteuning is aangeboden. Dit is natuurlijk de laatste stap, wanneer niet met extra

inspanning het functioneren kon worden verbeterd of bij een conflict bemiddeling niet hielp om tot een oplossing te komen.

Voor de gekozen kaderleden is het orgaan dat hen heeft verkozen ook bevoegd te besluiten over een eventuele ontheffing uit de functie.

Benoemde kaderleden kunnen gedurende hun benoemingsperiode uit hun functie worden ontheven, meestal door of namens het hoofdbestuur door de begeleidend bestuurder of medewerker. Met het kaderlid worden in zo'n situatie eerst afspraken gemaakt en een proefperiode overeengekomen. Op een van te voren vastgesteld moment worden de afspraken geëvalueerd. Heeft het kaderlid zich niet aan de afspraken gehouden, dan volgt ontheffing uit de functie. Het kaderlid kan in beroep gaan bij de Beroepsinstantie. Het beroep moet binnen vier weken nadat de ontheffing kenbaar is gemaakt zijn ingediend.

3. Rechten van de kaderleden

Kaderwerk is essentieel voor het realiseren van de doelstellingen van FNV Bondgenoten.

De bond verplicht zich ten opzichte van de kaderleden, die veel werk in hun vrije tijd doen.

Deze hebben de volgende rechten.

1. Recht op duidelijke informatie over de functie

Het betreft hier niet alleen de aard en inhoud van het werk, maar ook welke kennis en ervaring nodig zijn en hoeveel tijd met de kaderfunctie is gemoeid.

2. Recht op ondersteuning en opleiding

De ondersteuning en opleiding moeten er zorg voor dragen dat het kaderlid goed kan functioneren in de bond als geheel en in zijn specifieke kaderfunctie(s) in het bijzonder.

Het kaderlid heeft recht op de opleiding en ondersteuning die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van zijn kaderfunctie(s). Voor sommige kaderfuncties is het zelfs verplicht om de opleiding te volgen voordat een kaderlid aan de slag kan gaan in een kaderfunctie, met name in de dienstverlenende kaderfuncties. Een succesvol afgeronde opleiding is dan noodzakelijk om het kaderwerk te kunnen en mogen gaan doen. Een regelmatige bijscholing spreekt dan vanzelf, zodat de kennis up-to-date blijft.

Ook heeft het kaderlid recht op begeleiding bij de uitoefening van zijn functie. Die begeleiding wordt verzorgd door bezoldigde medewerkers of door andere kaderleden. Hij heeft recht op advies bij vraagstukken waar hij in de uitoefening van zijn kaderfunctie tegenaan loopt en waarin de instructie, opleiding en begeleiding niet voorziet.

Ieder kaderlid ontvangt van de bond periodiek informatie over de bond in het algemeen en specifiek de informatie die nodig is voor het uitoefenen van zijn kaderfunctie.

3. Respectering bevoegdheden kaderlid

De functie van kaderlid houdt bepaalde taken in. Bij die taken horen bepaalde bevoegdheden. De bevoegdheden omschrijven het bereik van de taken en geven aan welke handelingen het kaderlid namens de bond kan verrichten. Zolang het kaderlid binnen die bevoegdheden en afspraken blijft, kan hij zelfstandig handelen. Dit houdt ook in dat hij hierin ruimte voor initiatieven heeft. De bond kan niet om deze taken en bevoegdheden heen.

4. Recht op bescherming van de privacy indien het functioneren als kaderlid ter discussie wordt gesteld

Het functioneren als kaderlid kan ter discussie worden gesteld, bijv. omdat anderen vinden dat het kaderlid het niet goed doet en voorstellen hem uit zijn functie te ontheffen, of als de bond vindt dat het kaderlid niet over de vereiste kennis, vaardigheden en/of houding beschikt die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. De bond zal bezien of met adequate scholing en begeleiding het functioneren verbeterd kan worden. Het is ook mogelijk om mediation in te zetten om een conflict op te lossen. Als desondanks het functioneren als kaderlid ter discussie wordt gesteld, dienen de voorgeschreven procedures uit de statuten en dit kaderstatuut zorgvuldig te worden gevolgd. Deze procedures bieden bescherming tegen mogelijk overhaaste en onzorgvuldige besluiten. Het kaderlid zal altijd in de gelegenheid worden gesteld om zijn standpunt of positie toe te lichten. De bond zal zorgvuldig met de privacy omgaan.

5. Recht op facilitaire ondersteuning bij het vakbondswerk binnen het bedrijf en, in geval van problemen of conflicten met werkgevers of andere derden – voortkomend uit het vakbondswerk – professionele (en zo nodig juridische) ondersteuning

Een groot aantal kaderleden vervult een kaderfunctie in het bedrijf. Zij hebben er recht op dat zij het gewone werk met het vakbondswerk kunnen combineren. De bond spant zich ervoor in dat zij de nodige faciliteiten krijgen om dat te doen. Zo wordt ernaar gestreefd in de cao verlof voor vergaderingen, cursussen, activiteiten en rechtsbescherming vast te leggen. Natuurlijk is de bond daarbij afhankelijk van de bereidheid van de werkgevers om daar afspraken over te maken.

In sommige situaties is doorbetaald vakbondsverlof niet of onvoldoende geregeld. Wij hebben voor die bijzondere situaties een vergoedingsregeling (zie bijlage 2).

Hoe vervelend ook, het kan voorkomen dat het kaderlid vanwege zijn vakbondsactiviteiten problemen krijgt met zijn werkgever of uitkeringsinstantie. In dat geval heeft hij recht op ondersteuning door een bezoldigd functionaris van de bond en zo nodig zorgt

de bond voor juridische ondersteuning. Wel van belang is dat hij conform de verwachtingen heeft gehandeld, die er aan een kaderlid worden gesteld in hoofdstuk 4 van dit kaderstatuut en in het specifieke functieprofiel.

6. Recht op goede arbeidsomstandigheden bij het kaderwerk

De zorgplicht voor goede arbeidsomstandigheden heeft de bond niet alleen voor zijn betaalde medewerkers, maar ook voor de kaderleden. De bond zorgt ervoor dat kaderleden doeltreffend worden ingelicht over de risico's die aan de werkzaamheden verbonden zijn. Ook wordt duidelijk gemaakt welke maatregelen zijn genomen, om deze risico's te voorkomen of te beperken en wordt informatie verspreid over de wijze waarop de deskundige bijstand is georganiseerd.

Op de plekken van de bond waar vakbondswerk uitgevoerd wordt (de kantoren en vakbondscentra) hangt een calamiteiteninstructie op een zichtbare plek. Bij acute gevallen belt men het algemene alarmnummer 112.

Er kunnen zich situaties voordoen waarin het kaderlid te maken krijgt met leden die agressief zijn. Helaas is dat in ons land steeds vaker aan de orde. De bond zorgt er voor dat mensen waarmee het kaderlid te maken krijgt, realistische verwachtingen hebben van zijn werk. Dat voorkomt teleurstellingen, die tot een onveilige situatie kunnen leiden. De bond zorgt er ook voor dat het kaderlid, wanneer mensen naar de bond toekomen, nooit alleen zijn werk hoeft te doen. Activiteiten vinden zo veel mogelijk in onze kantoren en vakbondscentra plaats. En in het geval er toch iets gebeurt, dan vindt er nazorg vanuit een begeleidend bestuurder plaats.

7. Recht op vergoeding van de onkosten

Het is niet de bedoeling dat het kaderwerk behalve tijd en energie het kaderlid ook nog geld gaat kosten. Daarom heeft hij recht op vergoeding van onkosten die hij in alle redelijkheid maakt om zijn taken uit te kunnen voeren. De regelingen die hiervoor bestaan zijn samengevat in bijlage 2.

Daar waar kosten ten laste kunnen worden gebracht van de werkgever of een extern orgaan, zoals bijvoorbeeld het or-werk, zal de bond geen onkosten vergoeden.

8. Recht op vrijwaren van financiële schade

Ten behoeve van geregistreerde kaderleden sluit FNV Bondgenoten een collectieve ongevallenverzekering af die betreffende risico's voor kaderleden verzekert, voor zover de eigen verzekering daar niet in voorziet.

Wanneer het kaderlid door een lid of werkgever aansprakelijk gesteld wordt, omdat deze vindt dat hij door de schuld van het kaderlid financiële schade heeft geleden, dan neemt de bond die aansprakelijkheid over onder de voorwaarde dat het kaderlid zorgvuldig heeft gehandeld.

Ten aanzien van materiële schade voortkomend uit werkzaamheden die het kaderlid uitoefent, heeft de bond een tegemoetkomingbeleid. Dit beleid kan voorzien in een tegemoetkoming door de bond, indien materiële schade voortkomend uit de functie-uitoefening niet gedekt wordt door een verzekering en in redelijkheid ook niet verwacht mocht worden dat die verzekerd was. De voorwaarden voor dit beleid zijn opgenomen in bijlage 3.

9. Recht op waardering voor het kaderwerk

Kaderleden stoppen veel tijd en energie in het vakbondswerk. Daar krijgen ze waardering voor terug van de bond en de leden. Ze vinden voldoening in hun werk. Ze kunnen zich ontplooiën op diverse terreinen en allerlei sociale vaardigheden ontwikkelen. De bond kent geen standaardregels voor de waardering van een kaderlid. De bond kan speciale aandacht besteden aan bijzondere gebeurtenissen en jubilea van kaderleden. De waardering voor kaderleden komt primair van de direct betrokken bestuurder die belast is met de begeleiding.

10. Rechten komen niet tot hun recht

Als het kaderlid van mening is dat hij zijn recht niet krijgt, moet hij dit kenbaar maken aan de medewerker van de bond die met de begeleiding is belast. Mochten zij daar samen niet uitkomen, dan kan het kaderlid een klacht indienen. FNV Bondgenoten kent een klachtenprocedure, onder meer ook voor klachten over zaken die in de vereniging spelen.

Kaderwerk is mensenwerk. Dat betekent dat leden en/of medewerkers van de bond elkaar benaderen met de normale intermenselijke omgangsvormen: respectvol, beleefd en correct.

Als het kaderlid meent dat hij onheus wordt bejegend (door een ander kaderlid, een lid of een medewerker van de bond), dan kan hij een klacht indienen op grond van de regeling 'voorkoming ongewenst gedrag'.

4. Plichten van kaderleden

Tegenover rechten staan plichten. Kaderwerk is vrijwilligerswerk, maar dat betekent niet dat het vrijblijvend is. De bond moet immers zijn doelstellingen realiseren en kwaliteit aan de leden leveren. Zo kan de bond nieuwe leden werven en bestaande leden aan zich binden.

Binnen de bond moeten kaderleden en werkorganisatie samenwerken en er op kunnen rekenen dat gemaakte afspraken nagekomen worden. De bond heeft van kaderleden dus verwachtingen, die gelden voor alle kaderleden, en verwachtingen die voor kaderleden met een specifieke functie gelden (zie functieprofiel). De algemene verwachtingen die de bond van kaderleden heeft zijn de volgende.

1. Lid zijn van de bond

Conform de statuten is een kaderlid een lid van de bond, die al dan niet in FNV-verband voor, in of namens de bond een of meer functies uitoefent.

2. De doelstellingen van de bond onderschrijven

Het kaderlid kent de doelstellingen van de bond, zoals ze in de statuten staan verwoord, onderschrijft deze en draagt ze uit. Het kaderlid zal geen standpunten uitdragen die tegen het beleid van de bond ingaan. Kritiek op het beleid of het functioneren van de bond moet intern – dus in de verenigingsorganen – worden besproken.

3. Gedragscode tegen discriminatie, seksuele intimidatie en ongewenst gedrag onderschrijven en daar naar handelen

De bond kent een regeling ter voorkoming van ongewenst gedrag, zoals discriminatie, seksuele intimidatie en agressie of geweld. Hierin staat welke eisen de bond op dit gebied stelt aan zichzelf en aan zijn kaderleden. De kaderleden van de bond moeten zich hieraan houden. De regeling voorziet ook in een klachtenprocedure.

Bij extreme uitingen van ongewenst gedrag is het hoofdbestuur gerechtigd een kaderlid uit de functie te ontheffen, ook als die door een verenigingsorgaan is gekozen. Het hoofdbestuur kan een kaderlid ook schorsen in afwachting van de uitkomsten van het onderzoek door de klachtencommissie.

4. Handelen in het belang van de bond en zijn leden

Door de verkiezing of benoeming van een kaderlid geeft de bond (het orgaan dat kiest of benoemt) het kaderlid het vertrouwen om namens de bond te handelen. Dit vertrouwen wordt waargemaakt door te handelen in het belang van de bond en de leden. Richtsnoer daarvoor is het beleid van de bond.

5. Verantwoording afleggen op bestemde plaatsen

Kaderleden dienen voor hun werk verantwoording af te leggen. Want een kaderfunctie wordt uitgeoefend namens de bond of een groep leden. Deze hebben er recht op te weten hoe het werk gedaan is. Als het betreffende orgaan, dat het kaderlid gekozen of benoemd heeft, het vertrouwen in dat kaderlid opzegt, moet het kaderlid de kaderfunctie neerleggen. Zorgvuldige en goede uitoefening van de kaderfunctie is een vereiste.

De eisen die aan een goede en zorgvuldige uitoefening van de kaderfunctie worden gesteld verschillen per functie. Ze zijn beschreven in het functieprofiel (en de algemene vereisten staan in dit kaderstatuut).

6. Gebruik maken van de ondersteuning die de bond u biedt

De bond ondersteunt de kaderleden om ze in staat te stellen hun taken goed te verrichten door middel van informatie, scholing, begeleiding en advies. Kaderleden hebben de verantwoordelijkheid om te zorgen dat zij goed kunnen functioneren. Dat betekent dat zij ook gebruik moeten maken van de ondersteuningsmogelijkheden.

Voor sommige kaderfuncties worden enkele ondersteuningsmogelijkheden verplicht gesteld, omdat ze essentieel zijn voor het uitoefenen van de betreffende functie. Een voorbeeld is de certificering voor dienstverlenende kaderfuncties, die niet alleen behaald maar ook onderhouden moet worden. Daar waar verplichte ondersteuning aan de orde is wordt dit in het functieprofiel vermeld.

7. Samenwerken met leden, kaderleden en bestuurders of medewerkers van de bond

Vakbondswerk is vaak teamwork. Voor een goede taakuitoefening zal samenwerking vereist zijn met anderen binnen de bond, die voor hetzelfde onderdeel van het bondswerk verantwoordelijk zijn. Dit betekent: het maken van goede afspraken en deze vanzelfsprekend ook nakomen, de rechten en taken van andere kaderleden respecteren en elkaar naar vermogen ondersteunen in het kaderwerk.

8. Garanderen van de privacy van de leden

Het kaderlid moet de privacy van de leden garanderen. Op grond van het Reglement inzake Registratie en Bescherming van Ledengegevens, die op de internetsite is te vinden, mogen de gegevens van leden alleen gebruikt worden als dat noodzakelijk is voor het uitoefenen van het kaderwerk. Die gegevens moeten na gebruik weer aan de bond worden teruggegeven, vernietigd of gewist om elk misbruik te voorkomen.

9. Afdracht van vacatiegeld

Als een kaderlid de bond vertegenwoordigt in een extern orgaan, dan komt de vacatiegeldvergoeding (voor kaderleden en medewerkers) ten goede van de bond en moet worden afgedragen. Dat geldt ook voor vertegenwoordigingen namens de FNV, waarin het kaderlid vanuit de bond is benoemd. Het kaderlid heeft recht op de vergoedingen van de bond zoals vastgelegd in bijlage 2. Reiskosten en andere onkostenvergoedingen kan het kaderlid houden, maar de bond zal jaarlijks checken of deze niet bovenmatig zijn, waarbij de SER-vergoedingen als norm worden gehanteerd, en zo nodig terugvorderen.

Bijlage 1.

Overzicht van de meest voorkomende kaderfuncties bij FNV Bondgenoten

N.B. Dit overzicht is aan verandering onderhevig

A. Verenigingskader

Functie	Functieprofiel	Gekozen/benoemd door of namens	Uit functie door (**)	Beroepsmogelijkheid
Afdelingsvoorzitter*	Nee	Afdelingsvergadering	idem	Nee
Afdelingssecretaris*	Nee	Afdelingsvergadering	idem	Nee
Afdelingspenningmeester*	Nee	Afdelingsvergadering	idem	Nee
Lid afdelingsbestuur*	Nee	Afdelingsvergadering	idem	Nee
Lid concernraad	Nee	Volgens reglement van de raad of bedrijfspgroep		
Lid sectorraad	Nee	Volgens reglement van de raad of bedrijfspgroep		
Voorzitter BGR	Ja	BGR	idem	Nee
Secretaris BGR	Ja	BGR	idem	Nee
Lid BGR	Ja	Bedrijfspgroepconferentie		
of BGR	BGR	Nee		
Delegatieleider bondsraad	Volgt	Delegatie bondsraad	idem	Nee
Lid bondsraad	Ja	Bedrijfspgroepconferentie of BGR	niet**	Nee
Lid bondsraadscommissie	Ja (voor advies commissie doelgroepen)	Bondsraad of delegaties op voordracht van BGR	bondsraad	Nee
Lid congresdelegatie	Nee	bedrijfspgroepconferentie	idem	Nee

* = van woon- of bedrijfsafdeling

** = Uitgangspunt van het verenigingsrecht is dat iemand uit de functie kan worden ontslagen door hetzelfde orgaan dat hem/haar heeft gekozen. Uitzondering daarop zijn de bondsraadsleden: dit moet nog statutair geregeld worden.

B. Dienstverlenende kaderfuncties

Functie	Functieprofiel	Gekozen/benoemd door of namens	Uit functie door (**)	Beroepsmogelijkheid
Consulent ledenservice	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie
Loopbaanadviseur/trainer	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie
WAO-begeleider	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie
Re-integratieconsulent	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie
Adviseur Sociale Voorzieningen	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie
Adviseur OR-telefoon	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie
Bedrijfsconsulent	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie
Vraagbaak	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie
Jubilarissenhuldiger (Bondgenoten Lokaal)	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie
Organisator themabijeenkomsten (Bondgenoten Lokaal)	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie

C. Collectieve kaderfuncties

Functie	Functieprofiel	Gekozen/benoemd door of namens	Uit functie door (**)	Beroepsmogelijkheid
Lid cao-commissie	Ja	Reglement van benoemend orgaan		
Lid onderhandelingsdelegatie				
Lid ondernemingsraad	Ja	Werknemers kiezen o.a. uit voordracht van bedrijfsafdeling	Ondernemingskamer	Nee
Lid VGWM commissie	Ja	OR		Nee
Netwerker (Bondgenoten Lokaal)	Ja	HB*	HB	Ja, Beroepsinstantie

* = op voordracht van de begeleidend bestuurder

D. Externe vertegenwoordigingen

Functie	Functieprofiel	Gekozen/benoemd door	Uit functie door (**)	Beroepsmogelijkheid
Lid deelnemersraden	Ja	Gekozen door BGR en/of voorgedragen door HB		
Lid publiekrechtelijk orgaan	Ja	Gekozen door sectorraad en/of voorgedragen door HB		
Lid pensioenfondsbestuur	Ja	HB	HB	
Lid cliëntenraad	Ja			
Vertegenwoordiger in FNV-verband		Voorgedragen door HB		

E. Kaderfuncties in de voorlichting

Functie	Functieprofiel	Gekozen/benoemd door	Uit functie door (**)	Beroepsmogelijkheid
Schoolvoorlichter	Ja	HB	HB	Ja, Beroepsinstantie
Werver	Ja	HB	HB	Ja, Beroepsinstantie

(*) Uitgangspunt van het verenigingsrecht is dat iemand uit de functie ontslagen kan worden door hetzelfde orgaan dat hem/haar heeft gekozen. Daarvoor is een meerderheid van stemmen noodzakelijk en moet een aparte vergadering worden uitgeschreven.

Bijlage 2.

Overzicht van vergoedingen voor kaderleden en vrijwilligers

Algemeen

De bond hanteert als principe dat kaderleden vrije tijd investeren in het kaderwerk.

Het kaderwerk hoeft het kaderlid in principe geen geld te kosten.

De bond kent een aantal onkostenvergoedingen die ervoor zorgen dat de variabele kosten die kaderleden maken worden gedekt. Daarvoor hanteren we het declaratiesysteem. De bestuurder of verantwoordelijke beroepskracht ondertekent het declaratieformulier, voorzien van aankoopbewijzen.

Openstaande vorderingen, bijv. achterstallige contributie, kunnen verrekend worden met uitkeringen en declaraties.

De bedragen in de onderstaande vergoedingsregelingen behalve de reiskostenregeling worden jaarlijks per 01-01 geïndexeerd met de prijsindex. Vervolgens wordt op 5 eurocent afgerond.

De bedragen die hier genoemd worden, gelden voor 2007.

Reiskostenvergoeding

Uitgangspunt is dat kaderleden kunnen kiezen tussen gebruik maken van het openbaar vervoer of van eigen vervoer. Vergoed worden de kosten van het openbaar vervoer, 1^e of 2^e klas, alsmede de kosten van de treintaxi.

Bij het reizen met eigen vervoer wordt per gereisde kilometer € 0,226 vergoed. De afstand wordt bepaald op basis van de postcodes.

Parkeerkosten worden (indien niet vermijdbaar) vergoed evenals tol- en pontgelden.

Indien er passagiers meerijden, dan geldt een hogere vergoeding van € 0,312 per kilometer. De namen en postcodes van de passagiers moeten worden vermeld.

Voor jaarlijkse aanpassing wordt de met de Bondsraad eerder afgesproken systematiek toegepast waarin de stijging van de brandstofprijs is verrekend.

Dagvergoeding

Per dag wordt er voor het reizen van en naar vergaderingen een dagvergoeding van € 4,54 verstrekt indien de enkele reis meer dan 1 uur bedraagt. Wanneer het reizen alleen een enkele reis betreft of wanneer er een maaltijd wordt gedeclareerd, is de dagvergoeding € 2,27. Bij activiteiten waar geen verzorging is, is de dagvergoeding ook van toepassing.

Maaltijdvergoeding

De maaltijdvergoeding wordt verstrekt aan kaderleden voor het uitvoeren van activiteiten of bijwonen van bijeenkomsten van de bond, indien van bondswege geen maaltijd wordt verstrekt en de activiteit of bijeenkomst begint voor 15.00 uur en de eindtijd het niet mogelijk maakt vóór 19.00 uur thuis te komen. Vergoed wordt een maaltijd (inclusief consumpties) van maximaal € 17,00.

Bureaustkostenvergoeding

Vergoed worden de feitelijke kosten die het kaderlid maakt voor vakbondsactiviteiten, voor zover deze niet door de bond ter beschikking worden gesteld op de plek waar de activiteit wordt uitgevoerd. Er dient hier altijd een betalingsbewijs te worden overgelegd. Toekenning geschiedt alleen na goedkeuring door de bestuurder.

Kinderopvang

De vergoeding wordt gegeven aan kaderleden als door het uitvoeren van een activiteit of het bijwonen van een bijeenkomst van de bond, het nodig is voor kinderopvang te zorgen.

Vergoed wordt € 5,- per uur per kind en maximaal € 40,- per dag per kind.

De voorwaarden die aan deze vergoeding worden gesteld zijn:

- > Er dient voor de verzorgingstaken geen andere mogelijkheid te zijn dan het inschakelen van een betaalde oppas.
- > Het betreft de tijden buiten de voor betrokkene gebruikelijke werktijden en de daaraan verbonden reistijden.
- > Als er meer verzorg(st)ers van eenzelfde kind/dezelfde kinderen tegelijkertijd aan bijeenkomsten deelnemen, dan kan slechts één van hen declareren.
- > Er kunnen geen verletkosten gedeclareerd worden voor tijdstippen, dat er kinderopvang wordt gedeclareerd.

Verletkosten

Onder verletkosten wordt verstaan de vergoeding van de bond voor het kaderlid voor het uitvoeren van activiteiten of het bijwonen van bijeenkomsten van de bond, waarvoor hij of zij geen betaald verlof van de werkgever ontvangt. Dat is het geval als het kaderlid

onbetaald verlof, verlofdagen of compensatie-uren op moet nemen. Bij het indienen van de declaratie dient een salarisspecificatie te worden bijgevoegd. Het is voldoende om de salarisspecificatie van de eerste betaalperiode van het jaar bij te voegen. Wanneer tijdens het jaar een wijziging optreedt, dient een nieuwe specificatie bijgevoegd te worden. Het afgeleide bedrag wordt verhoogd met het percentage dat de betreffende cao voorschrijft voor de vakantietoeslag.

Leden met een wisselend inkomen per maand dienen de salarisspecificatie van de betreffende maand bij te voegen.

Vergoed wordt het netto gederfde loonbedrag zoals uit de specificatie naar betaalde dagen kan worden herleid (exclusief overwerk). Als in het loon een ploegtoeslag is inbegrepen of er wordt met een systeem van vakantiebonnen gewerkt, dan is in de vergoeding opgenomen de ploegtoeslag en de waarde van de gederfde vakantiebon.

Als er afspraken zijn gemaakt over een maximaal aantal verlofdagen voor bondsactiviteiten, betaalt de werkgever het loon door. Naast dit doorbetaalde verlof kan de bond verletkosten vergoeden, als voldaan wordt aan een aantal voorwaarden:

1. het kaderlid heeft alle mogelijkheden voor vakbondsverlof gebruikt en moet zelf vrije dagen, compensatie-uren of onbetaald verlof op gaan nemen voor het uitoefenen van een kaderfunctie;
2. het is functioneel dat het betreffende kaderlid die kaderactiviteit uitvoert (m.a.w. het is niet mogelijk dat een ander dit doet, dit ter beoordeling van de begeleidend bestuurder);
3. de verantwoordelijk manager van de begeleidend bestuurder stemt ermee in.

Bijlage 3.

Tegemoetkomingbeleid bij materiële schade (in verband met vakbondswerkzaamheden)

Een dergelijke vergoeding wordt gegeven in de volgende gevallen:

- a. De schade die een kaderlid aan eigendommen ondervindt in verband met werkzaamheden voor de bond. De schade wordt alleen vergoed als er geen dekking is krachtens een eigen verzekering.
- b. De schade die is toegebracht aan het eigen vervoermiddel bij gebruik voor vakbondswerkzaamheden. Hieronder is mede begrepen het rechtstreeks gaan van huis naar de plaats van deze werkzaamheden en terug, mits dit plaatsvindt binnen de daarvoor normaal benodigde tijdsduur. De schade wordt uitsluitend vergoed indien bij een aanvraag een politierapport is gevoegd, de eigen verzekering niet vergoedt en, als dat aan de orde is, nadat het Waarborgfonds een aanvraag tot vergoeding van de schade niet heeft gehonoreerd.
- c. Schade aan andere, niet in punt a en b genoemde goederen, na overlegging van bewijsstukken.

De vergoeding wordt alleen betaald wanneer aanneemelijk wordt gemaakt dat er niet verwijtbaar is gehandeld.

Het hoofdbestuur is bevoegd om op verzoek van of namens een lid in uitzonderlijke gevallen ten gunste van dat lid af te wijken van het Kaderstatuut.