

FNV-structuur aanpassen

Af en toe wordt beweerd dat een crisis zoals die zich nu binnen de FNV voordoet, voorkomen zou kunnen worden als de verantwoordelijke personen zich beter zouden houden aan hun taken en bevoegdheden. De FNV-soap toont echter opnieuw aan dat vooral de organisatiestructuur van de bond een grote boosdoener is. Die roept conflicten op over competenties, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van parlementair (digitaal) te verkiezen bestuursfuncties. De organisatie structuur van FNV sinds de fusie blijkt niet in staat om conflicten op democratische en verstandige wijze tot oplossing te brengen maar juist aan te wakkeren.

Die organisatiestructuur van de gefuseerde FNV in 2015 werd gek genoeg gemotiveerd dat de leden meer te zeggen moesten krijgen dan in de voorgaande Federatie FNV met daarbij aangesloten zelfstandige bonden.

Helaas is inmiddels enkele keren geconstateerd dat de beoogde grotere invloed van de leden niet uit de verf komt.

Al vanaf de oprichting van de gefuseerde FNV was duidelijk dat een andere structuur noodzakelijk was. Onderzoeksrapporten uit 2019 bijvoorbeeld wijzen daar ook op:

“Men wil de slagkracht van de FNV vergroten. Daarom komen wij tot de slotsom dat het net zoals ten tijde van het uitwerken van het akkoord van Dalfsen, het van eminent belang is dat de vertegenwoordigende werking van de sectoren gebruikt gaat worden als centraal aangrijpingspunt om de gewenste slagkracht te herstellen.”

(Rapport Nextthinking, Een governance die knelt, voorjaar 2019).

Met de conclusies uit dat onderzoek werd helaas niks gedaan.

Nieuw onderzoek dat door de huidige crisis is gedaan komt tot gelijksoortige adviezen. (Rapport Unravelling, 8 mei 2025, Perfect storm)

Samenvatting belangrijkste punten:

- “De escalatie rond de vergadering van het LP op 7 en 8 oktober 2024 – met de motie van afkeuring tegen het bestuur, de slotverklaring over de noodzaak afscheid te nemen van de algemeen directeur, en de daaropvolgende ziekmeldingen van de algemeen directeur en de algemeen secretaris - weerspiegelt een dieperliggende systeemfout in de governance van de FNV.
- Maar belangrijker dan het aanduiden van tekortkomingen van specifieke actoren, is het onder de loep nemen van de onderliggende cultuur- en structuurfouten. Door deze systeemfouten is de FNV onvoldoende in staat (gebleken) om met complexe spanningen en rolconflicten om te gaan.
- Zonder fundamentele herziening van de governance en professionalisering van de omgangsvormen dreigen vergelijkbare situaties zich in de toekomst opnieuw voor te doen.
- De onderliggende problematiek is immers al langer bekend en blootgelegd in voorafgaande rapporten. Eerdere analyses en verbeteradviezen – die nog steeds actueel blijken – zijn niet serieus genoeg genomen, urgent genoeg bevonden, of voldoende ondersteund vanuit de organisatie. Dat geeft te denken. Is die onderkenning en het vereiste draagvlak voor verandering nu wel aanwezig?

Aanbevelingen

Vanwege de beschreven impact van de kwestie op het functioneren van de FNV is het cruciaal om hier adequaat op te reageren. Indien dit niet gebeurt dan bestaat het risico dat de kwestie groter wordt, of zich later op andere wijze blijft herhalen. We komen samengevat tot de volgende aanbevelingen:

1. Leg de verschillende onderzoeken naast elkaar en breng in kaart of, en in hoeverre onderliggende oorzaken en patronen overeenkomen. Betrek ook de in 2019 uitgevoerde evaluatie van de governance hierbij.
2. De huidige organisatiestructuur is een voortvloeiende uit het verleden (fusie) en niet meer passend bij een organisatie die slagvaardig wil opereren. Een beter werkbaar structuur en governance vergt vereenvoudiging.
3. Een kleiner en professioneler LP en bestuur kan bijdragen aan de kwaliteit van de interne besluitvorming en besturing van de FNV.

4. De invulling van de RvT-functie binnen de FNV is van groot belang en dient versterkt te worden. Een kritische evaluatie van de RvT ten aanzien van de wijze waarop zij in het afgelopen jaar heeft gefunctioneerd is daarvoor eerst noodzakelijk.
5. Het thema 'Integriteit & sociale omgangsvormen' zou prioriteit van het interim-bestuur moeten worden.
6. Het zogeheten 19-puntenplan c.q. de notitie 'Verbetering aansturing werkorganisatie en rolhygiëne' dient terzijde te worden gelegd. In plaats daarvan is het raadzaam onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van vereniging en werkorganisatie een cultuurtraject op te starten.
7. Het is raadzaam te investeren in integer en ethisch handelen. Dat geldt met name voor de leiders, zoals managers, bestuurders en LP-vertegenwoordigers. Van leiders wordt verwacht zij het goede voorbeeld geven."

Kortom, glashelder is dat voor het oplossen van de huidige crisis essentieel is dat nu wel de weeffouten in de structuur van de FNV worden gecorrigeerd. De onderzoeken tonen immers aan dat de organisatiestructuur van FNV voor een vakbond ondeugdelijk is. De crisis moet daarom worden aangegrepen om de structuur van FNV te wijzigen in die van een echte vakbond. Geen bureaucratische parlementaire organisatie maar een strijdbare sociaal veilige organisatie gebaseerd, niet op parlementaire maar, op vakbondsdemocratie.