

JAAR VERSLAG 2019

TERUGBLIK & VOORUITBLIK



Beste leden,



Terugkijken naar 2019 voelt voor mij wel een beetje vreemd. Vanuit de kennis van de coronacrisis was 2019 relatief onbezorgd. Misschien ervaart u dat ook wel. De coronamaatregelen zorgen er óók voor dat onze Algemene Ledenvergadering is uitgesteld. De plaats waar we normaal verantwoording afleggen over ons werk. Daarom geven we dit jaar op deze wijze een terugblik in het RMU-magazine.

Solidariteit

Wat ook ongemakkelijk voelt, is terugblikken op het werk van je voorganger(s). Ik kijk allereerst met veel respect terug op 35 jaar RMU: het werk dat onder Gods zegen door alle RMU-medewerkers is neergezet, waarvan 25 jaar onder leiding van Peter Schalk. Een Maatschappelijk betrokken Unie voor werkgevers én werknemers op Reformatorische grondslag. Een uniek concept, én dat werkt. Een vereniging waarin leden solidair zijn met elkaar om te helpen waar dat nodig is.

Stikstof en stakingen

Als ik denk aan de arbeidsmarkt van 2019, dan knelde het voor werkgevers en werknemers. De sleutel naar een eerlijker balans ligt in de gelijktijdige beweging dat vast werk minder vast en flexwerk minder flexibel maakt. Het was positief dat er meer banen ontstonden waardoor de werkloosheid daalde. Tegelijk ontstonden grote problemen door de stikstofdiscussie. Dat raakte veel sectoren zoals de bouw, transport en agrariërs. Boeren kwamen massaal op


Werkloosheid
3,5%

de been om hun protest te laten horen. En in veel andere sectoren zoals het onderwijs is er flink gestaakt. Reden? Een te hoge werkdruk en een te laag salaris. Hoewel we de problemen (h)erkennen, kiest de RMU voor andere manieren om de stem van onze leden te laten horen. Een open gesprek aan de juiste tafels is nodig. Dat doen we met een eigen visie en gedegen inbreng.

Uitdagingen

Aantal RMU-leden		
2017	2018	2019
17.366	17.193	16.837
Aantal uitgeschreven leden:		989
Aantal nieuwe leden:		633

Hoewel het ledenaantal van de RMU nagenoeg stabiel blijft, daalde het netto aantal leden in 2019 toch een beetje. Een trend die we graag willen omdraaien. Dat is een belangrijke uitdaging. Juist met het oog op de coronacrisis en de recessie die daarop volgt. In 2020 zult u ons meer op sociale media vinden. Ook via digitale wegen willen we (nieuwe) doelgroepen bereiken en in contact zijn. We denken bijvoorbeeld aan webinars,



vlogs en korte boodschappen over de meerwaarde van de RMU op het gebied van identiteit en maatschappij in relatie tot arbeid en beroep.

Eenzijdig streven naar groei staat haaks op de Bijbelse opdracht. Duurzaamheid is belangrijk en dat gaat ook over sociaal gedrag. De RMU zet in op sociale duurzaamheid en zal dat op verschillende manieren concretiseren. Dat doen we vanuit de Bijbelse leefregels. Over duurzaam gesproken. Zo hopen we in biddend opzien ook in 2020 present te zijn.

Jan Kloosterman

Raad van Bestuur RMU

Dit jaarverslag geeft u een korte indruk van het RMU-werk in 2019. Mocht u meer willen weten, dan verwijzen we graag naar het uitgebreidere officiële jaarverslag dat u op www.rmu.nu/jaarverslag2019 kunt vinden. We hopen dit later in het jaar op de Algemene Ledenvergadering (mogelijk digitaal) te kunnen bespreken met u als leden.

Gerda helpt leden bezinning vorm te geven:

“**VERRIJKEND OM TE ZOEKEN NAAR WAT DE BIJBEL TOT RICHTSNOER GEEFT**”

Hoe ga je als christen om met niet-christenen op je werk? Is carrière maken wel of niet Bijbels? Hoe ga ik om met een medisch-ethisch dilemma in de zorg? Het zijn allemaal vragen waar de RMU haar leden in helpt en toerust. In het ledenmagazine RMU.NU en tijdens bijeenkomsten komen veel onderwerpen aan de orde. Bestuurslid Gerda de Pater (58) van de RMU-sector Gezondheidszorg & Welzijn helpt leden om deze bezinning vorm te geven. “In het dagelijks leven ben ik bestuurder bij zorggroep Sirjon, een organisatie voor gehandicaptenzorg en ouderenzorg. Hierdoor weet je wat er in de praktijk speelt.

Het motiveert mij om mensen in de zorg en welzijn te helpen bij medisch-ethische dilemma's. Het is mooi en verrijkend om met elkaar te zoeken naar wat de Bijbel tot een richtsnoer geeft voor ons handelen. Dat doen we bijvoorbeeld in themabijeenkomsten, een studiedag en niet te vergeten met ons speciale zorgmagazine. We zijn ook actief betrokken bij de jaarlijkse Week voor het Leven, waarin we vanuit het Platform Zorg voor Leven aandacht vragen voor de beschermwaardigheid van het leven. Daarnaast hebben we contact met leden over ethische dilemma's in hun werk. Zo vroegen meerdere mensen in de afgelopen tijd hoe om te gaan met het bewust stoppen met eten en drinken in de zorg. Als een patiënt hiervoor bewust heeft gekozen en dit heeft laten vastleggen, mag je geen eten of drinken meer toedienen, ook niet als de patiënt hierom vraagt. Terwijl je wel de plicht hebt tot het verlenen van de basiszorg. Een voorbeeld van een ingrijpend dilemma.”

Jan brengt werkgevers en werknemers bij elkaar:

“**VERHARDING WERKT NOOIT MEE AAN EEN OPLOSSING**”

Als iets de RMU uniek maakt, dan is het wel de combinatie van werkgevers en werknemers in één organisatie. Het is ons ideaal, maar juist daarom niet altijd even makkelijk.

Daar weet Jan Schreuders (50) alles van. Hij is manager Dienstverlening en coördinator arbeidsvoorwaarden bij de RMU. “Soms lijkt het wel dat het strijdmodel zo'n beetje de norm is: werkgevers tegenover werknemers.

En vooral eerst spierballen laten zien. Het harmoniemodel, waar wij voor staan, probeert werkgever en werknemer juist te verenigen. Dat is een principieel uitgangspunt: proberen te voorkomen dat een conflict ontstaat

of verergert. Want je kunt wel je spierballen laten zien en door een staking weglopen van de overlegtafel, maar je weet dat je toch altijd weer, hoe dan ook, terug moet naar diezelfde tafel.

En eigenlijk werkt het in individuele arbeidsrelaties hetzelfde. Vanuit christelijk-sociaal denken is een werkgever meer dan alleen de persoon die het loon betaalt en omgekeerd is de werknemer meer dan alleen een productiemiddel. Een bedrijf of organisatie is een gemeenschap waarin samenwerking niet alleen een middel, maar ook een doel is. De samenwerking wordt op de proef gesteld als er sprake is van een verstoring: in voorwaarden, in verhoudingen, of gewoon als gevolg van sterk gewijzigde omstandigheden zoals een economische crisis. Maar ook dan is er de plicht om te handelen als goed werkgever en goed werknemer. Verharding werkt nooit mee aan een oplossing. Samenwerking helpt wel: naar elkaar luisteren, respect blijven houden en onderzoeken waar de raakvlakken in de belangen liggen. En ja, dan kunnen de wegen weleens scheiden, maar wel in goede harmonie.”

Gerda is één van de bijna 70 mensen die vrijwillig actief zijn voor de RMU. Welke vrijwilligers hebben we nog meer?

- Sectorbesturen
- Bestuur RMU 55plus
- Commissie Arbeidsvoorwaarden-beleid
- Werkgroep Gewetensbezwaar
- Denktank Economos
- Redactie magazines RMU•NU en Zorg & Welzijn

De RMU is ook betrokken bij:

- Platform Zorg voor Leven
- Platform Waarden en Normen
- Netwerk Sociale Veiligheid en Seksuele Diversiteit

32
MEDEWERKERS
70 en bijna
VRIJWILLIGER
hebben zich in 2019 vo
de RMU ingez
4 van hen geven u
een indruk van
hun werk.



2019 kenmerkte zich door veel stakingen, de RMU gaat liever om tafel

TOP-10

onderwerpen hulpvragen in 2019

- Ziekte/re-integratie
- Salaris
- Arbeidsovereenkomst
- Ontslag
- CAO/Sociaal Plan
- Werktijden
- WAO/WIA/WAJONG
- Werksituatie
- AOW en Pensioen
- Vakantie

Ledenzaken / hulpvragen in 2019			
	2017	2018	2019
Individuele belangen-behartiging	4937	4478	3871
Collectieve belangen-behartiging	237	278	361
Ondernemers	640	651	562
Ondernemings- en medezeggenschapsraden	154	130	70
Loopbaan-coaching	25	34	47

Gerlinda wijst mensen de weg:



LEDEN DIE REGELMATIG BELLEN, LEER JE EEN BEETJE KENNEN

‘Goedendag, RMU, u spreekt met Gerlinda. Wat kan ik voor u doen?’ Wie de RMU belt, krijgt één van onze telefonistes aan de lijn. Gerlinda van Dam – Vlastuin (32) is één van hen. “Ik probeer binnenkomende telefoontjes en mailtjes direct naar de juiste personen door te schakelen. Onze helpdesk met deskundige juristen en loopbaancoaches zitten klaar om vragen te beantwoorden.

Ons streven is om mensen goed en zo snel mogelijk te helpen. Op drukke momenten kan dit soms een uitdaging zijn. Maar dat maakt het werk juist erg leuk. Leden die je regelmatig spreekt, leer je voor je gevoel een beetje kennen. En je weet dan al precies met wie ze doorverbonden willen worden. Er komen ook regelmatig mensen op ons kantoor in Veenendaal. Bij binnenkomst wijs ik ze graag de weg of geef ik een kop koffie. We proberen zo toegankelijk mogelijk te zijn: tegenwoordig zien we dat veel mensen ons ook via de chat vragen stellen.”

De meeste vragen gaan over praktische zaken zoals ontslag, ziekte en cao-vragen. Maar er is altijd oog voor de principiële kant. Leden ontvangen bijstand en een luisterend oor. We proberen mee te denken in elke persoonlijke situatie. Juist op de momenten dat ze het even niet meer weten. Ik vind het fijn om er dan voor de leden te zijn en hen verder te helpen. Maar dat is het niet enige van onze dienstverlening. We bieden ook loopbaancoaching, trainingen en cursussen aan. Ik regel alle zaken rondom de organisatie van cursussen. Erg leuk om al vanaf het moment van aanmelding betrokken te zijn.”



RMU onderhandelde mee aan bijzonder convenant met Damen: als deze scheepsbouwer de onderzeebootorder krijgt, levert dit veel werkgelegenheid op.

Johann zit aan de onderhandelingstafel:



WE ZIJN KLEIN, MAAR TOCH IN STAAT OM GROTE DINGEN VOOR ELKAAR TE KRIJGEN

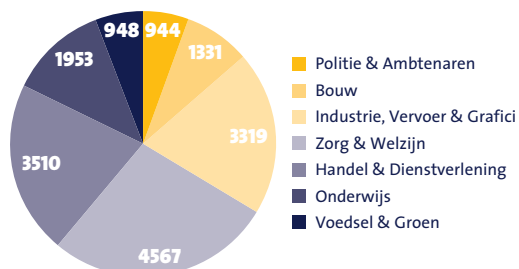
Juist in de seculariserende samenleving hebben we elkaar steeds meer nodig als christenen. Om elkaar te steunen. Maar ook om een gezamenlijk geluid te laten horen in de maatschappij, in de politiek en op het werk. Daar is Johann Honders (26) als collectieve belangenbehartiger dagelijks mee bezig bij de RMU.

“De principiële belangen zijn voor ons zeer belangrijk. Zoals de strijd tegen zondagsarbeid. Deze belangen neem ik altijd mee in bijvoorbeeld cao-onderhandelingen. Denk ook aan ons principiële standpunt tegen staken. Daarin moet je tijdens onderhandelingen duidelijk maken wat de RMU vindt, maar ook zorgen dat de relatie met andere vakorganisaties niet onder druk komt te staan. Vaak gaat het óók over praktische zaken, zoals goede arbeidsvoorwaarden, het opkomen voor onrechtvaardigheid, onderhandelen over sociale plannen bij een reorganisatie en ondersteuning bij een faillissement.

Het leuke van dit werk vind ik het geven van een stem aan onze leden aan onderhandelingsstafels. Dit kan vanaf de zijlijn door brieven te sturen aan cao-partijen, zoals bij de cao houthandel waar recent gemorrelt werd aan de zondagsrust. Soms beperkt de belangenbehartiging zich tot een aantal leden binnen een bedrijf, soms treft iets de hele sector en soms onze hele gezindte. De kracht is dat we elkaar verenigen, als christelijke leraren, agenten, bouwvakkers of welk ander beroep dan ook. Om een sterk gezamenlijk geluid te laten horen. Het beste voorbeeld uit 2019 vond ik de Wet BIG-II die de functie van verpleegkundige op de schop moest gooien: mede door onze inzet is de wet van tafel geveegd. De RMU is een kleine vakorganisatie, maar toch in staat om grote dingen voor elkaar te krijgen.”



Verdeling RMU-leden per sector



De Raad van Toezicht werkt op de achtergrond

WAT DOET DE RvT PRECIES EN HOE KIJKEN ZE TERUG OP 2019?



Voorzitter Ton de Jong:
“Ik ben zo ongeveer mijn hele werkzame leven lid van de RMU.

Waarom? Met name vanwege het gezamenlijk belang van een christelijk-maatschappelijke organisatie. Ook de noodzaak van bezinning op economisch-ethische vraagstukken. Nadat Hans Overeem is gestopt, ben ik benaderd om lid en voorzitter van de Raad van Toezicht te worden. Eerder was ik voorzitter van de RMU-commissie Arbeidsvoorwaardenbeleid en hoofdbestuur lid. Omdat het belang van de RMU onverminderd groot is, heb ik in 2012 uiteindelijk ‘ja’ gezegd op dit verzoek. En daar heb ik tot op heden geen spijt van.

Als Raad van Toezicht letten wij vooral op de identiteit, kwaliteit en de continuïteit van de RMU. De identiteit raakt het bestaansrecht van de RMU. Dat moet in alles wat de RMU doet tot uiting komen. Dit bespreken we dan ook altijd met de Raad van Bestuur. En bijvoorbeeld in de jaarlijkse brainstormsessie met het managementteam. Daarbij zijn onderling vertrouwen en het hierover in gesprek blijven essentieel. Daarnaast is kwaliteit onderwerp van gesprek. Dan valt mij de enorme tevredenheid over de (juridische) dienstverlening op, en het fraaie lijfblad RMU-NU. Waarom we ook naar continuïteit kijken? Dat is van groot belang voor de leden, nu en in de toekomst, en voor de medewerkers van de RMU. Bovendien voor een blijvend RMU-geluid in het

RAAD VAN TOEZICHT

- drs. A.P. de Jong, voorzitter
- G. van der Heide, secretaris
- J. Flier
- dr. ir. H. Paul
- drs. S. Treur
- dr. ir. R.A. Jongeneel

maatschappelijk debat.

Het jaar 2019 kenmerkte zich door het afscheid van Peter Schalk. Voor ons als Raad van Toezicht een enerverende periode vanwege de zoektocht naar een geschikte opvolger. Maar ik kijk hier wel met tevredenheid en verwondering op terug. Allereerst tevreden vanwege het prachtige afscheidscongres. Ten tweede tevreden vanwege het zorgvuldige wervings- en selectieproces, waarin ook het managementteam en de personeelsvertegenwoordiging zijn betrokken. En verwondering vanwege de eenstemmigheid in onze keuze voor een kandidaat. Bovenal over de ervaring van Gods leiding en zorg voor de RMU hierin. Een RMU-voorman dient in afhankelijkheid van God in staat te zijn om te verbinden, intern en extern, tussen de RMU en onze seculiere maatschappij. We hebben er vertrouwen in dat dit bij Jan Kloosterman als nieuwe bestuurder in goede handen is!”



Op dit congres nam Peter Schalk (rechts vooraan) na 25 jaar afscheid van de RMU

FUSIE MET FEBE

In 2019 zijn Febe, een vereniging op gereformeerde grondslag van werkers in de gezondheidszorg, en RMU-sector Gezondheidszorg & Welzijn gefuseerd. Beide verenigingen wilden daarmee hun krachten bundelen tot een sterke sector met veel deskundigheid vanuit de verschillende beroepsgebieden, met een uitgebreid netwerk en een nog betere (juridische) dienstverlening aan werkers in de zorg.

De RMU is financieel gezond

Inkomsten & Uitgaven (x1000)	2017	2018	2019
Inkomsten	€ 2704	€ 2666	€ 2702
Uitgaven	€ 2587	€ 2660	€ 2695
Saldo	€ 117	€ 6	€ 7

WAT DOET DE RMU MET DE WINST?

De RMU heeft geen winstoogmerk. We proberen de inkomsten en uitgaven altijd zorgvuldig in balans te houden. Als we aan het einde van het jaar iets overhouden, gaat dit naar onze reserves voor eventuele magere jaren.

Een uitgebreide verantwoording kunt u vinden in het officiële jaarverslag. Kijk op www.rmu.nu/jaarverslag2019.