



Bijlagen

Notitie:

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Abvakabo FNV

“Op welke manier kan Abvakabo FNV invulling geven aan MVO rekening houdend met de FNV vereniging waar de organisatie deel van uitmaakt?”

Student:
Datum:

Matthis Vliex
19-05-11

Bijlagen

Notitie:

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

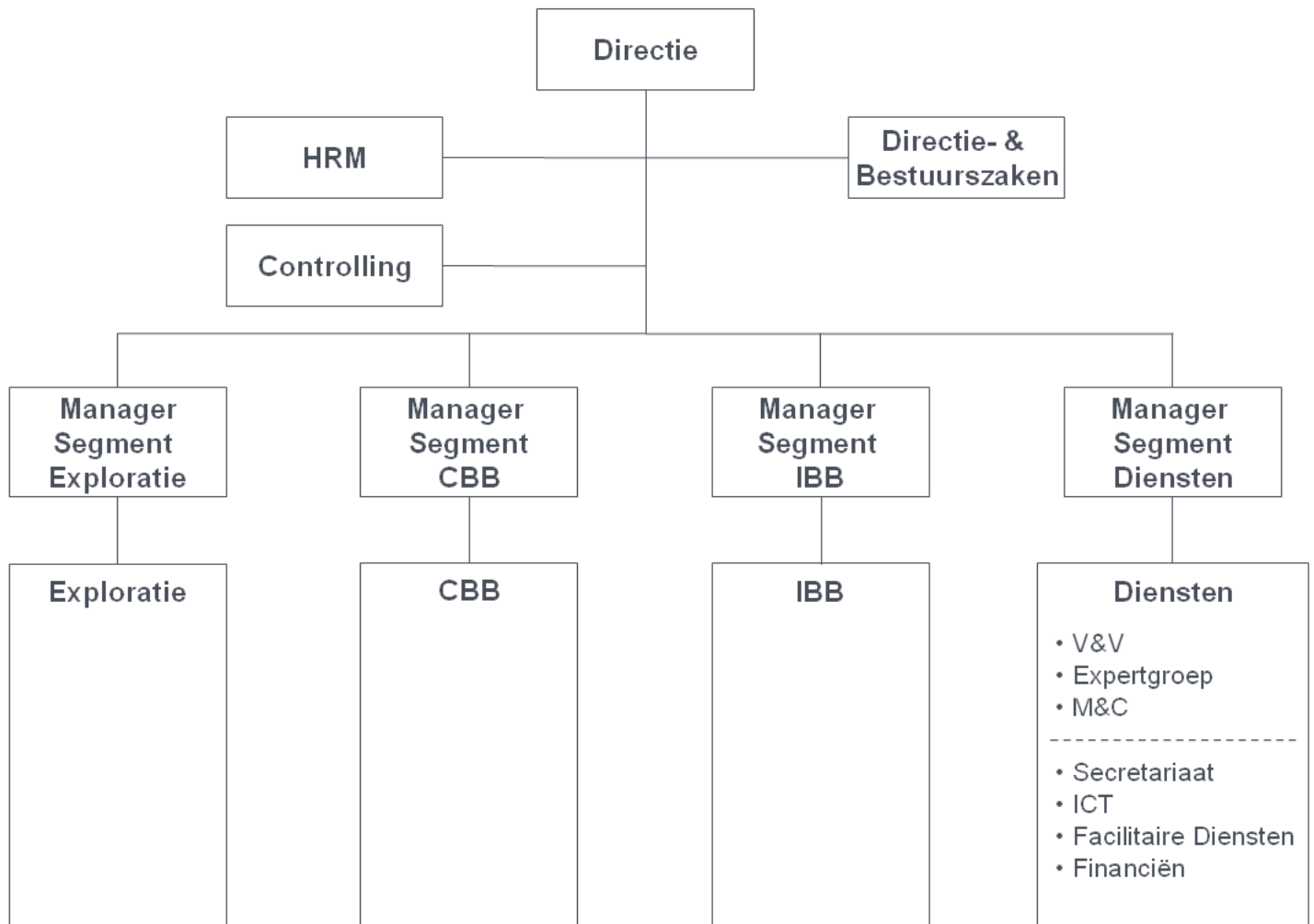
Abvakabo FNV

“Op welke manier kan Abvakabo FNV invulling geven aan MVO rekening houdend met de FNV vereniging waar de organisatie deel van uitmaakt?”

Student:	Matthis Vliex
Studentnummer:	50532
Instelling:	De Haagse Hogeschool Academie voor Facility Management Johanna Westerdijkplein 75 2521 EN Den Haag
Docent begeleider:	De heer J. Kloos
Stagebedrijf:	Abvakabo FNV Afdeling facilitaire dienst Boerhaavelaan 1 2700 KT Zoetermeer
Opdrachtgever:	Mevrouw M. Brink
Datum:	19-05-11
Document:	Bijlagen

Bijlagen

- Bijlage 1: Organogram Abvakabo FNV hoofdkantoor**
- Bijlage 2: Gesprekkenlijst**
- Bijlage 3: Samenvatting van de gesprekken**
- Bijlage 4: Labelen van de externe gesprekken**
- Bijlage 5: Het 7S model**
- Bijlage 6: Enquête "Duurzaam Werken"**
- Bijlage 7: Uitslag enquête duurzaam aan het werk**
- Bijlage 8: SWOT analyse Abvakabo FNV & MVO**
- Bijlage 9: MVO model voor Abvakabo FNV**
- Bijlage 10: MVO activiteiten en projecten Abvakabo FNV**
- Bijlage 11: Voorbeeld FSC covenant FNV Bouw**
- Bijlage 12: 100% duurzaam inkopen van de overheid**
- Bijlage 13: Duurzaam inkoop criteria overzicht**
- Bijlage 14: Plan van aanpak**
- Bijlage 15: Planning & dagenoverzicht**

Bijlage 1: Organogram Abvakabo FNV hoofdkantoor

Bijlage 2: Gesprekkenlijst

Geïnterviewde / gesprek	Datum	Organisatie	Onderwerp(en)
Dhr. B. Veldstra <i>Docent afdeling Facility Management</i>	21-01-11	Haagse Hogeschool	✓ Oriëntatie MVO ✓ Voorbereiding introductiegesprek ✓ 100% duurzaam inkopen Nederlandse overheid
Mvr. M. Brink <i>Hoofd facilitaire dienst & stagebegeleidster</i>	24-01-11	Abvakabo FNV	✓ Introductiegesprek ✓ Aanleiding van het onderzoek ✓ Organisatieverkenning ✓ Beschrijving van het traject
Dhr. J. Kloos <i>Docent afdeling Facility management & docent begeleider</i>	07-02-11	Haagse Hogeschool	✓ Introductiegesprek ✓ Verheldering van de opdracht ✓ Bespreking van het PvA ✓ Algemene organisatieschets Abvakabo FNV
Mvr. M. Brink <i>Hoofd facilitaire dienst & stagebegeleidster</i>	09-02-11	Abvakabo FNV	✓ Voortgangsgesprek ✓ Huidige situatie bespreking ✓ Mogelijke MVO middelen ✓ Resultaat van het onderzoek
Dhr. R. Ratsma Senior Facilitair medewerker	14-02-11	Abvakabo FNV	✓ Oriëntatie Abvakabo FNV ✓ Organisatie schets ✓ Cultuur van Abvakabo
Mvr. M. Dekker OR medewerker	15-02-11	Abvakabo FNV	✓ Huidige situatieanalyse ✓ Project "duurzaam aan het werk" ✓ Organisatieverkenning Abvakabo FNV
Dhr. J. Kloos Docent afdeling Facility management & docent begeleider Mvr. M. Brink Hoofd facilitaire dienst & stagebegeleidster	22-02-11	Haagse Hogeschool Abvakabo FNV	✓ Bedrijfsbezoek docent begeleider ✓ Kennismaking docent & bedrijfsbegeleider. ✓ Bespreken van de rapportageopzet. ✓ Doel van het onderzoek bepalen. ✓ Voortgang van het onderzoek.
Dhr. Bergwerf Bok Medewerker Arbeidsovereenkomsten & MVO adviseur project duurzaam aan het werk	23-02-11	Abvakabo FNV	✓ Project duurzaam aan het werk ✓ Huidige situatie MVO binnen Abvakabo FNV ✓ Externe MVO organisaties
Mvr. E. Aelberts Hoofd facilitaire dienst	24-02-11	FNV Vakcentrale	✓ MVO activiteiten bij FNV Vakcentrale. ✓ Ervaringen en tips op het gebied van MVO ✓ Implementatieproces MVO ✓ Redenen om MVO in te voeren.

Dhr. Van der Maas Hoofd facilitaire dienst	28-02-11	FNV Bouw	✓ MVO activiteiten bij FNV Bouw. ✓ MVO integratie & weerstand ✓ Inkoopproces FNV Bouw ✓ Invloed van leden in relatie tot MVO.
Dhr. Van Otterloo Inkoopmanager / MVO Coördinator	07-03-11	FNV Bondgenoten	✓ Inkoop beleid MVO ✓ MVO activiteiten FNV Bondgenoten ✓ Implementatie & draagvlak ✓ Tijdsbesteding aan MVO
Dhr. J. Kloos Docent afdeling Facility management & docent begeleider	10-03-11	Haagse Hogeschool	✓ Voortgang afstudeerstage ✓ Bespreken van onderzoeksbasis ✓ Bespreken van het einddoel
Mvr. Bos	16-03-11	FNV Vakcentrale	✓ MVO activiteiten ✓ Invloed bij FNV organisaties ✓ Beleidsplannen MVO ✓ FSC convenant
Mvr. M. Brink	21-03-11	Abvakabo FNV	✓ Voortgang afstudeerstage ✓ Oplevering scriptie ✓ Bespreken van afbakening
Dhr. J. Kloos Docent afdeling Facility management & docent begeleider	23-03-11	Haagse Hogeschool	✓ Voortgang afstudeerstage ✓ Gebruik van labeltheorie ✓ Bespreken van de huidige situatieanalyse Abvakabo FNV
Mvr. Van Westerlaak	28-03-11	FNV Vakcentrale	✓ FSC convenant ✓ Sociale aspecten MVO

Bijlage 3: Samenvatting van de gesprekken

Gesprek: 1^e Tutor gesprek
Aanwezigen: de Heer J. Kloos (docent begeleider)
Matthis Vliex
Locatie: De Haagse Hogeschool
Datum: 07-02-2011

Onderwerp: Eerste bijeenkomst om de afstudeeropdracht en het verloop van het stagetraject te bespreken.

Doel van het gesprek

Dit gesprek vindt plaats om de algemene omvang van het afstudeeronderzoek te bepalen. De organisatie moet besproken worden om een verder traject uit te werken. Het tutor gesprek is een van de vele die gaan volgen om sturing te geven aan het afstuderen.

Verloop van het gesprek

Allereerst werd het stagebedrijf en de opdracht globaal besproken. Er werd vervolgens dieper in gegaan op het onderwerp maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hieronder is een overzicht te zien van de besproken aspecten:

- ✓ De opdracht kan zowel maatregelen opleveren voor kort als lang termijn.
- ✓ De huidige situatie van Abvakabo FNV moet duidelijk gemaakt worden voordat er afbakening plaats kan vinden. Wat wil Abvakabo FNV nu precies hebben aan het eind van het stagetraject?
- ✓ Breng de cultuur van Abvakabo FNV in kaart.
- ✓ De vraag is wat voor maatregelen er passen bij de cultuur van de Abvakabo FNV. Waarom kunnen deze maatregelen een toegevoegde waarde hebben?
- ✓ De stakeholders moeten worden omschreven. Wie hebben er te maken met de opdracht?
- ✓ Er moeten gesprekken gepleegd worden met de "MVO Coördinator" van de organisatie.
- ✓ Probeer andere organisaties te benaderen die actief zijn op het gebied van MVO. Bijvoorbeeld het UWV en of de ING bank.
- ✓ Is de afdeling HRM al bezig met MVO. Bijvoorbeeld in de vorm van een fietsplan?
- ✓ De docent begeleider vraagt of het mogelijk is dat er studenten van een MBO opleiding langs kunnen komen voor een rondleiding.
- ✓ De onderzoeksmethode van het plan van aanpak is nog te beknopt. Deze moet uitgebreid worden.
- ✓ De opdracht moet een start zijn (uitgebreide aanleiding) met ideeën en maatregelen voor een implementatiebeleid.
- ✓ Er moeten leerdoelen opgesteld worden om persoonlijke ontwikkeling te stimuleren. Deze moeten in het reflectieverslag verwerkt worden. Hoe deze leerdoelen er precies uit komen te zien wordt nog besproken.
- ✓ Vergroot de theoretische kennis in de eerste weken bijvoorbeeld aan de hand van vakbladen. Wat voor aspecten van MVO vinden er nu al (misschien wel ongemerkt) plaats binnen de organisatie Abvakabo FNV.

Gesprek: Huidige situatie analyse
Aanwezigen: Mevrouw M. Brink (hoofd facilitaire dienst Abvakabo FNV)
Matthis Vliex
Locatie: Abvakabo FNV
Datum: 09-02-2011
Tijdstip: 11.00 – 11.30 uur.

Onderwerp: Voortgang Afstudeerstage.

Doel van het gesprek

Als stagebegeleidster moet mevrouw Brink op de hoogte zijn van de activiteiten die hebben plaatsgevonden in relatie tot het MVO afstudeeronderzoek. Dit gesprek is aangevraagd om informatie uit te wisselen zodat zij als stagebegeleidster weet hoe het afstudeertraject verloopt.

Verloop van het gesprek

Tijdens het gesprek met mevrouw Brink zijn er een aantal onderwerpen aan de orde geweest. Deze worden hier kort samengevat.

Het beleidsplan dat geschreven wordt moet maatregelen en aanbevelingen bevatten op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. De vraag is of de term “beleidsplan” past bij het document. Het moet geen langdradig verhaal worden dat direct in de la verdwijnt. Het gehele document moet in twee pagina's samen te vatten zijn zodat dit in principe direct naar het MT kan worden gestuurd. Na de analyse van de huidige situatie moet het onderzoek worden afgebakend op het gebied van MVO. Dit omdat het onderzoek anders te breed wordt en er geen structuur is toe te passen.

Mevrouw Dekker (Mathilde) is actief binnen de OR van Abvakabo FNV. Zij is in het verleden al bezig geweest met het invoeren van MVO binnen de organisatie. Een gesprek met mevrouw Dekker kan veel informatie opleveren voor het onderzoek wat gepleegd moet worden. Haar telefoon/email gegevens zijn terug te vinden op het intranet of in het digitale adresboek van de telefoons van Abvakabo FNV.

In het verleden is er al activiteit geweest op het gebied van MVO. Waarom dit niet verder is doorgevoerd is onduidelijk voor mevrouw Brink. In 2009 is een enquête geweest onder de medewerkers van Abvakabo FNV dat in relatie staat met MVO. Daarnaast zijn plastic bekertjes ingevoerd. De bekertjes worden echter niet gerecycled. Dit is een vreemde ontwikkeling.

De start van het afstudeertraject is achter de rug. Het daadwerkelijke onderzoek moet nu gaan plaats vinden. Hiervoor zijn contact gegevens nodig van onder andere verschillende FNV bedrijven nodig. Deze worden door mevrouw Brink geleverd.

Daarnaast zijn er nog een aantal kleinere zaken besproken. Deze zijn hieronder beknopt omschreven:

- ✓ Er is besproken dat er op 10 februari, 24 maart en 26 mei kenniskring bijeenkomsten plaats vinden op de Haagse Hogeschool.
- ✓ Er zijn data opgesteld waarop de docentbegeleider (dhr J. Kloos) langs kan komen voor een bedrijfsbezoek.
- ✓ De stageovereenkomst is getekend door mevrouw Brink.
- ✓ Er is gesproken over de aanwezigheid van vakbladen die gebruikt kunnen worden voor het MVO onderzoek. Deze zijn aanwezig op de afdeling documentatie. (FMN en Facto magazine).
- ✓ De mogelijkheid om stagecoördinatoren te spreken bij andere organisaties zoals het UWV of ING. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een twitter bericht.
- ✓ Het plan van aanpak is kort besproken. Hier zijn verder geen opmerkingen over.

Gesprek: Rondleiding Abvakabo FNV
Aanwezig: De heer R. Ratsma (senior facilitair medewerker)
Matthis Vliex
Locatie: Abvakabo FNV
Datum: 14-02-11

Onderwerp: Een globaal organisatiebeeld verkrijgen van Abvakabo FNV.

Doel van het gesprek

Er is al veel informatie over Abvakabo FNV beschikbaar via het intranet. Er is echter een rondleiding aangevraagd om in contact te komen met de organisatie en om de medewerkers te leren kennen. Door met de medewerkers in gesprek te gaan is de cultuur van Abvakabo FNV te achterhalen.

Verloop van het gesprek

Sinds de binnenkomst bij Abvakabo FNV heeft er nog geen volledige rondleiding door het hoofdgebouw plaatsgevonden. Deze rondleiding heeft in de tweede week plaats gevonden.

Onder het facilitair bedrijf valt onder andere de postkamer en de repro. Omdat er veel aan promotie en informatieverzendingen wordt gedaan binnen Abvakabo FNV (aan bijvoorbeeld leden) zijn dit twee grote onderdelen binnen de organisatie. Maandelijks worden er ruim 25.000 brieven verzonden naar medewerkers, leden en dergelijke. Deze afdelingen zijn in eigen beheer om naar eigen zeggen flexibiliteit van het facilitair bedrijf te garanderen.

Het pand is 10 etages hoog en bevat ruim honderd kamers met meerdere werkplekken. De tiende etage staat klaar om afgestoten te worden. Dit is mogelijk aangezien Abvakabo FNV als huurder gebruik maakt van het pand. Op dit moment vinden er verbouwingen plaats om een deel van het facilitair bedrijf kennis te laten maken met het nieuwe werken. Doordat er hierdoor efficiënter wordt omgegaan met de huisvesting wil men in die toekomst de negende etage ook afstoten. Dit zal aanzienlijk schelen in de huurkosten.

Het primair proces van Abvakabo FNV bestaat voornamelijk uit kantoorwerkzaamheden. Er wordt gewerkt in de vorm van projecten, advocatuur, marketing en dergelijke. Gegeven het feit dat medewerkers gemiddeld een werkplek hebben van 17 vierkante meter valt hier veel op te besparen. (dit is ook de reden van een flexibele werkplek test binnen het facilitaire bedrijf). Daarnaast viel tijdens de rondleiding ook op dat werkplekken vaak niet bezet waren. Een groot deel van het pand staat leeg.

Binnen Abvakabo FNV zijn er veel medewerkers die al een geruime tijd werkzaam zijn binnen de organisatie (het gaat om enkele tientallen jaren). Er zijn echter ook veel personeelwisselingen geweest in het verleden.

Gesprek: Huidige situatieanalyse “duurzaam aan het werk”
Aanwezigen: Mevrouw M. Dekker (medewerker OR)
Matthis Vliex
Locatie: Abvakabo FNV kamer 921
Datum: 15-02-11
Tijdstip: 11.15 – 12.15 uur

Onderwerp: Gesprek over de MVO activiteiten binnen Abvakabo FNV om het huidige beleid te bepalen.

Doel van het gesprek

Aan de hand van het gesprek met mevrouw Brink (stagebegeleidster) dat heeft plaats gevonden op negen februari 2011 werd voor meer informatie betreft het huidige MVO beleid van Abvakabo FNV verwezen naar mevrouw Dekker. Het doel van dit gesprek is het verder analyseren van de huidige MVO situatie van Abvakabo FNV en de betrokkenheid van de OR op dit gebied. Hieronder is een samenvatting van het gesprek met mevrouw Dekker terug te vinden:

Verloop van het gesprek

Mevrouw Dekker is als lid van de ondernemingsraad (OR) binnen Abvakabo FNV in 2010 betrokken geraakt bij het project “duurzaam aan het werk”. Dit was een project dat MVO stimuleerde onder de verschillende organisaties die zijn aangesloten bij FNV. Het project was opgezet door de FNV Vakcentrale. Zij waren ook deelnemer van het geheel. Op basis van dit project is een inspiratieboek geschreven voor organisaties die willen starten met MVO.

Ter introductie van dit project kreeg iedere medewerker van Abvakabo FNV een “duurzaam aan het werk” beker. Het initiatief had als doel om de medewerkers bewust te maken van MVO door geen plastic bekertjes meer te gebruiken. Deze actie wilde echter niet aanslaan. Dit kwam onder andere door het feit dat de koffieautomaten binnen Abvakabo FNV automatisch gebruik maken van plastic bekertjes (de bekertjes zitten geïntegreerd in het apparaat en worden intern bijgevuld). De bekertjes worden niet ingezameld of gerecycled.

Daarnaast is er een enquête gehouden onder de medewerkers van Abvakabo FNV rond 2010. De uitkomsten van deze enquête zijn verwerkt in een kleine samenvatting. Op basis hier van is een beknopt plan van aanpak geschreven. In deze enquête konden medewerkers tips geven op het gebied van MVO. Mede hierdoor is het dubbelzijdig printen geïntroduceerd op het moment dat er nieuwe printers werden aangeschaft. Dit is niet verplicht maar wel als standaard functie ingesteld op de printers binnen Abvakabo FNV. Er is tot op heden nog geen feedback van de resultaten geweest richting de medewerkers.

Op de enquête is overigens positief gereageerd vanuit de medewerkers van Abvakabo FNV. Dit heeft ook te maken met de cultuur van de organisatie. Veel van de medewerkers van Abvakabo FNV hebben met een specifiek doel gekozen voor de organisatie. Zij willen opkomen voor andere mensen en hebben een positieve instelling. Het woord idealistisch komt dicht in de buurt bij de omschrijving van de cultuur van Abvakabo FNV. Een vakbond is hierdoor niet te vergelijken met een commerciële organisatie. Het nadeel van dit idealisme is dat het er in de bedrijfsvoering soms chaotisch aan toe gaat. Medewerkers staan wel open voor MVO ontwikkelingen blijkt uit de positieve opvattingen.

Deze ontwikkelingen zijn volgens mevrouw Dekker de activiteiten die hebben plaats gevonden op het gebied van MVO binnen de organisatie. Wegens tijdgebrek en personeelsswisselingen binnen Abvakabo FNV staat het MVO initiatief op een laag vuur. In de komende maanden wil mevrouw Dekker wel verder bouwen op de enquête die is gehouden. Een vervolgplan moet geschreven worden om door te gaan met MVO initiatieven.

MVO kan goed zijn voor Abvakabo FNV om een voorbeeldfunctie te creëren. Als vakbond is dit volgens mevrouw Dekker van belang om andere organisaties te stimuleren om ook maatschappelijk verantwoord te gaan ondernemen. Daarnaast ziet zij de noodzaak om het milieu te ontlasten.

23-05-2011

Om meer informatie te krijgen over de MVO activiteiten van andere organisaties binnen FNV wordt verwezen naar de heer Bergwerf Bok. De heer Bergwerf Bok heeft contacten met overige vakbonden en kan zorgen voor verslagen en uitslagen van MVO bijeenkomsten. Volgens mevrouw Dekker zijn andere organisaties van FNV al een stap verder dan Abvakabo FNV op het gebied van MVO. Abvakabo FNV zou nog veel kunnen leren van deze organisaties.

Mevrouw van t' Loo zorgt voor de inkoop van producten die gebruikt worden voor acties en projecten binnen Abvakabo FNV. Een gesprek met mevrouw van t' Loo kan zorgen voor informatie op het gebied van het huidige inkoopbeleid. De vraag hierbij is of er wordt gekeken naar leveranciers die producten uit bijvoorbeeld China laten komen en of zij een MVO beleid voeren.

Op dit moment (februari 2010) is er geen actieve directie aanwezig binnen Abvakabo FNV. Deze functie wordt in maart weer bezet. Hierdoor is er vanuit de directie waarschijnlijk weinig tijd om actief te kijken naar een MVO beleid aangezien er andere zaken zijn die op orde gezet moeten worden. Het afstudeerrapport kan echter wel een basis leggen voor een toekomstig beleid op het moment dat de organisatie weer stabiel is op management en directie niveau.

Gesprek: Bedrijfsbezoek docentbegeleider HHS
Aanwezigen: Matthis Vliex
De heer J. Kloos (docent begeleider)
Mevrouw M. Brink (stagebegeleidster)
Locatie: Vergaderzaal 211 Abvakabo FNV
Datum: 22-02-11
Tijdstip: 13.00 – 14.15 uur

Onderwerp: Bespreking opdracht & voortgang MVO onderzoek.

Doel van het gesprek

Tijdens dit gesprek maakt de docentbegeleider kennis met de stagebegeleidster en de organisatie Abvakabo FNV. Het afstudeeronderzoek wordt in grote lijnen besproken. Enige problemen of onduidelijkheden kunnen op dit moment weg gewerkt worden.

Verloop van het gesprek

Om een relatie te houden met het facilitaire werkveld wordt het MVO onderzoek gericht op de facilitaire aspecten van Abvakabo FNV. Indien het werkveld te klein wordt door de sturing richting het facilitair werkveld mag hier van worden afgeweken als hier een goede onderbouwing voor is.

Mariken Brink wil weten waar Abvakabo FNV op dit moment staat op het gebied van MVO. Daarnaast moet duidelijk worden waar Abvakabo FNV zich uiteindelijk naar toe moet bewegen (het MVO niveau van FNV?). De vraag is of er een MVO structuur is opgesteld door FNV waaraan men zich moet houden. Aan de hand van deze twee punten moet duidelijk worden wat voor activiteiten er plaats moeten gaan vinden.

Tijdens de invoering van de “duurzaam aan het werk beker” is er niet gecommuniceerd met de facilitaire afdeling. Hierdoor liep de facilitaire afdeling achter de feiten aan. Zij moesten achteraf schoonmaakmiddelen inkopen om het project te ondersteunen. De OR en de facilitaire dienst willen MVO invoeren maar werken nog niet goed samen.

Tijdens het gesprek komt de vraag boven over de manier waarop MVO wordt aangestuurd bij andere organisaties. Het is onduidelijk of andere organisaties die zijn aangesloten bij de FNV gebruik maken van bijvoorbeeld een MVO coördinator. Daarnaast wordt de vraag gesteld of de mogelijke MVO coördinator vanuit de FNV zelf wordt aangestuurd. Een centraal persoon dat MVO waarborgt binnen de gehele vereniging. Als dit niet het geval is bestaat de optie voor Abvakabo FNV om zelf een medewerker aan te wijzen die zich bezig gaat houden met MVO. Dit kan er voor zorgen dat de MVO initiatieven na de uitvoering van een project niet wegzakken.

Het theoretisch onderzoek is nog te globaal. Hier moet meer diepgang in komen om het op een hoger niveau te brengen. Geef aan wat de succesfactoren van een organisatie zijn. Ook de valkuilen van MVO zijn interessant om te verwerken. Geeft de relatie aan tussen MVO en de cultuur van Abvakabo FNV. Vergroot het theoretisch kader door naar de drivers van MVO te kijken. De vraag is hierbij waarom organisaties zijn gestart met MVO. Er kan verder ook gezocht worden naar modellen op het gebied van MVO.

Op basis van de gesprekken die de aankomende weken gevoerd worden om de huidige situatie en de situatie van FNV te analyseren moet duidelijk worden wat het vervolg van het stagetraject wordt. Dit is nu nog te onduidelijk. Een schema of matrix kan helpen om een weergave te creëren van de huidige situatie. Een matrix kan opgesteld worden om de relaties te leggen tussen bijvoorbeeld de medewerkers, leidinggevende, MVO, cultuur en dergelijke.

Tip: Denk kritisch na waarom er met een persoon wordt gepraat. Stel een doel op voor aanvang van het gesprek. Wat zijn de verwachtingen van het gesprek. Ga niet zonder structuur bij iedereen langs die wordt aanbevolen door een geïnterviewde. In principe is dit op orde maar het is nergens beschreven.

Tip: Zorg ervoor dat tijdens het afbakenen van het onderzoek geen partijen buiten beschouwing worden gelaten. In dit geval de Haagse Hogeschool en de stageorganisatie Abvakabo FNV. Doormiddel van het persoonlijke leerdoel (communicatie) kan dit voorkomen worden door voldoende contact te houden.

Tip: Kijk naar andere afstudeerscripties. Voorgaande scripties kunnen helpen om een degelijk onderzoek op te zetten en kunnen voor verdere inspiratie zorgen.

Actiepunten

- ✓ Het herformuleren van de probleemstelling – subvragen. Dit moet meer afgesteld worden op de huidige situatie van Abvakabo FNV. De omschrijving “standaard MVO” is hierbinnen te vaag. Er moet meer gekeken worden naar een MVO opzet in de richting van het FNV beleid. Het moet dus eerst duidelijk worden in welke mate MVO nu wordt toegepast binnen FNV en of dit structureel is vastgelegd.
- ✓ De rapportage is in deze vorm geen beleidsplan maar een notitie betreft MVO. Er moet gekeken worden wat nu precies de opzet van de rapportage wordt (inclusief de benaming).
- ✓ Maak duidelijk wat nu precies het doel is. Op 7 maart moet duidelijk zijn hoe de rapportage er uit gaat zien. Dit moet gecommuniceerd worden met de docentbegeleider.
- ✓ Bepaal de invalshoek van MVO voor Abvakabo FNV. Welke kant wil Abvakabo FNV op.
- ✓ Geef aan wat de structuur van de rapportage wordt. Geef aan op welke manier er een invulling wordt gegeven aan het onderzoek.
- ✓ Specificeer de rol van de overheid binnen het onderzoek. De Nederlandse overheid is in dit geval betrokken bij het onderzoek door het 100% duurzaam inkomen beleid wat zij voeren.
- ✓ Geef een overzicht aan van de mensen waarmee gesproken moet worden voor het onderzoek. De relevantie van het gesprek moet duidelijk worden.
- ✓ De persoonlijke leerdoelen zijn in orde. Alleen moet er nog een relatie gelegd worden met competentie 8 en 9 die staan omschreven in de handleiding afstudeerstage.

Gesprek: Huidige situatie Abvakabo FNV & FNV situatie MVO
Aanwezigen: De heer Bergwerf Bok (medewerker beleid)
Matthis Vliex
Locatie: Abvakabo FNV kamer 920
Datum: 23-02-11
Tijdstip: 10.00 – 10.45 uur

Onderwerp: Analyse van de huidige MVO situatie van Abvakabo FNV en de situatie van FNV algemeen.

Doel van het gesprek

Na het gesprek met mevrouw Dekker wordt er nu gesproken met de heer Bergwerf Bok. Tijdens dit gesprek moet de huidige MVO situatie verder onderzocht worden en kan er een connectie gemaakt worden met andere FNV organisaties. Dit omdat de heer Bergwerf Bok bij andere FNV organisaties actief is geweest op het gebied van MVO.

Verloop van het gesprek

De heer Bergwerf is werkzaam binnen Abvakabo FNV op het gebied van arbeidsomstandigheden met de aspecten agressie en geweld als specialisme. In de periode 2009 en 2010 was de heer Bergwerf Bok actief als adviseur binnen het project duurzaam aan het werk (het MVO initiatief van de FNV vak centrale, FNV bondgenoten en Abvakabo FNV). Hierdoor is de heer Bergwerf Bok nauw betrokken geweest bij het project.

Op dit moment is er nog geen structuur aangebracht binnen Abvakabo FNV op het gebied van MVO. Er is nog geen actief beleid aanwezig. In principe is het duurzaam aan het werk project het eerste en enige initiatief geweest binnen de organisatie. Dit moet in de toekomst veranderen. MVO is noodzakelijk voor zowel de organisatie zelf als de goede promotie die het kan opleveren. Medewerkers moeten het prettig vinden om in een organisatie te werken die verantwoording neemt voor haar activiteiten. Dat is op dit moment nog niet het geval.

De heer Bergwerf Bok is naar zijn weten niet bewust van een algemeen beleid dat de moederorganisatie FNV (Vakcentrale) heeft opgesteld met betrekking tot MVO. Er is dus geen standaard opgesteld waar aan de overige FNV organisaties zich aan moeten houden.

Er is onder de medewerkers van Abvakabo FNV voldoende draagvlak voor MVO. Er is echter een tekort aan structuur, sturing, communicatie en financiën. Het project duurzaam aan het werk is uiteindelijk ook gestrand door het afschaffen van subsidie. Op het moment dat Abvakabo FNV actief aan MVO gaat doen moet men hier aandacht aan blijven besteden. Er moet regelmatig naar de medewerkers gecommuniceerd worden dat men bezig is met MVO. Op het moment dat er voor een korte periode een MVO project wordt uitgevoerd zal de motivatie van de medewerkers na afloop van het project weer wegzakken. MVO moet blijvend in een organisatie aanwezig zijn.

Om dit te bereiken moet er meer worden samengewerkt tussen partijen als de OR, de facilitaire dienst en het management / directie van Abvakabo FNV. De directie moet in ieder geval op de hoogte zijn van de samenwerking en de initiatieven. Zonder een persoon met voldoende overtuigingskracht binnen de directie zal er niets gebeuren. Draagvlak onder de directie is noodzakelijk.

Binnen Abvakabo FNV moet bewustwording gecreëerd worden onder de medewerkers. Door de medewerkers te laten zien hoeveel papier zij dagelijks of wekelijks gebruiken zijn zij eerder bereid om actie te ondernemen. Het komt vaak voor dat er documenten (hardcopy) worden verzonden naar medewerkers die hier niets mee te maken hebben. Alleen op dit gebied is al een groot voordeel te behalen. Kortom de papierstroom binnen Abvakabo FNV is enorm en in vele gevallen onnodig. Het duidelijk maken van dit probleem is de eerste stap.

MVO kan zichzelf terug verdienen. Door kritisch te kijken naar de verschillende mogelijkheden zijn investeringen binnen een bepaalde periode terug te winnen. Deze winst kan vervolgens geïnvesteerd worden in andere projecten op het gebied van MVO.

23-05-2011

Medewerkers zijn bereid om MVO te accepteren. De cultuur van de organisatie is op het gebied van MVO is flexibel indien dit op de juiste manier wordt aangeboden. Op het moment dat het duidelijk wordt gemaakt waarom er een verandering plaats moet vinden is men hiertoe bereid. Indien dit opgedwongen wordt gaan medewerkers hier tegenin.

Els Bos is projectleider geweest van het duurzaam aan het werk project in 2009 - 2010. Om te kunnen bepalen wat de overige FNV organisaties gedaan aan MVO is een gesprek met haar aan te raden.

Gesprek: Huidige situatie FNV Vakcentrale
Aanwezigen: Mevrouw E. Aelberts (facilitair manager FNV Vakcentrale)
Matthis Vliex
Locatie: Telefonisch contact
Datum: 24-02-11
Tijdstip: 09.00 – 09.30 uur.

Onderwerp: MVO activiteiten van FNV vakcentrale.

Doel van het gesprek

Aan de hand van dit gesprek wordt geprobeerd het algemene niveau van MVO bij de FNV Vakcentrale vast te stellen. Daarnaast moet dit gesprek informatie opleveren over medewerkers die zich bezig houden met MVO. Via dit contact moet duidelijk worden met wie er verder gesproken kan worden om de situatie goed te kunnen analyseren.

Verloop van het gesprek

Mevrouw Aelberts is facilitair manager bij de FNV Vakcentrale. Zij heeft zich de afgelopen periode bezig gehouden met MVO binnen de FNV Vakcentrale. Zo zijn er een aantal activiteiten geweest die gericht zijn op MVO.

Er zijn op dit moment onderhandelingen gaande om de oude verwarmingsketels van het pand te af te stoten en over te gaan op stadsverwarming. De ketels zijn aan het eind van hun technische levensduur en zijn hierdoor inefficiënt. Onderhandelingen vinden plaats met de verhuurder van het pand waarin de FNV Vakcentrale is gevestigd. Dit proces verloopt langzaam. Dit is te omschrijven als een vorm van weerstand.

Mevrouw Aelberts vormt samen met een beleidsmedewerker en een senior medewerker van de technische dienst een team dat zich bezig houdt met MVO binnen de FNV Vakcentrale. Dit staat niet omschreven in de arbeidsomschrijvingen maar is wel als zodanig te definiëren. Op deze manier houden zij als team de MVO gedachte op niveau binnen de FNV Vakcentrale.

Een ander onderdeel waaruit blijkt dat de organisatie bezig is met MVO blijkt uit het beleid dat zij opgesteld hebben met betrekking tot het papierverbruik van de FNV Vakcentrale. Hiervoor hebben zij samen met FNV Bondgenoten en FNV Bouw een "FSC convenant" afgesloten. Zij gebruiken hierdoor alleen nog maar FSC papier dat op duurzame wijze geproduceerd wordt. Dit is duurder dan normaal papier. Tijdens verbouwingen wordt ook rekening gehouden met houtproducten. Deze producten moeten voorzien zijn van het FSC keurmerk.

Verder wordt het gebruik van het openbaar vervoer en de fiets gestimuleerd onder de medewerkers van de FNV Vakcentrale. Dit vindt plaats op basis van een mobiliteitsplan. Aan de hand van dit mobiliteitsplan kunnen medewerkers een reiskostenvergoeding krijgen of sparen voor een fiets (door bijvoorbeeld vrije dagen in te leveren).

Ook bij de inkoop van nieuw meubilair wordt rekening gehouden met MVO. MVO wordt hier als onderdeel van het programma van eisen gezien. Hieruit blijkt dat MVO voor een deel geïntegreerd zit in het algemene inkoopbeleid van de FNV Vakcentrale. Het inkoopbeleid moet op het gebied van MVO nog wel verder ontwikkelen.

Daarnaast worden er kleine veranderingen uitgevoerd op het gebied van bijvoorbeeld de isolatie van muren en leidingen. Ook zijn er porseleinen bekertjes ingevoerd. De meningen over de belasting op het milieu verschillen hier over. De Vakcentrale heeft er voor gekozen om geen plastic bekertjes te gebruiken.

Wederom valt de naam Els Bos. Zij is ook werkzaam bij de FNV Vakcentrale (als beleidsmedewerker). Voor meer informatie over MVO wordt naar haar verwezen.

Gesprek: **Gesprek betreft MVO bij FNV Bouw**
Aanwezigen: **De heer van der Maas (facilitair manager FNV Bouw)**
 Matthis Vliex
Locatie: **FNV Bouw te Woerden**
Datum: **28-02-11**
Tijdstip: **10.30-12.00 uur**

Onderwerp: Bespreken van de activiteiten van FNV Bouw in relatie tot MVO.

Doel van het gesprek

Dit externe gesprek wordt gehouden om te bepalen wat er aan MVO gedaan wordt bij andere FNV organisaties. Daarnaast is het nuttig om genoeg contacten te leggen met de FNV organisaties om informatie te verkrijgen voor het onderzoek. Uit gesprekken die gehouden zijn met mevrouw Brink bleek dat FNV Bouw al actief bezig is geweest met de implementatie van MVO. De vraag is hierbij hoe FNV Bouw dit gedaan heeft en of er aspecten zijn die Abvakabo FNV kan overnemen. Hieronder de uitwerking van het gesprek:

Verloop van het gesprek

De heer van der Maas is hoofd van de ondersteunende diensten (facilitaire dienst) bij FNV Bouw. Op maandag 28 februari heeft er een gesprek plaats gevonden in Woerden betreft de MVO activiteiten van FNV Bouw.

Tijdens het gesprek wordt duidelijk dat FNV Bouw al een aantal stappen heeft genomen in de richting van MVO. Dit staat volgens de heer van der Maas niet zo zeer vast gelegd in de vorm van een beleid maar zit geïntegreerd in binnen de organisatie. Bij ieder bedrijfsvraagstuk wordt rekening gehouden met aspecten van MVO.

Een gecentraliseerde inkoop afdeling heeft een positief effect op de organisatie. MVO wordt hier binnen meegenomen door eisen en gunningcriteria op te stellen in relatie tot MVO. Zo wordt er bij leveranciers die producten laten maken in het buitenland vereist dat zij niet aan kinderarbeid doen. Aspecten zoals een actieve OR en medewerkerrechten worden hierin ook meegenomen. Er wordt gekeken naar onder andere het fairtrade merk dat leveranciers voeren. Voor Abvakabo FNV liggen hier zeker kansen.

Het MVO bewustzijn is niet opgedragen door de FNV Vakcentrale. FNV Bouw is hier zelf mee begonnen zonder dat dit verplicht was. Indirect hebben de leden van FNV Bouw hier ook mee te maken gehad. Dit omdat zij vragen stellen aan FNV Bouw op het moment dat er grote inkopen gedaan worden. Zij hebben hierdoor invloed gehad op de huidige bedrijfsvoering van FNV Bouw.

De heer van der Maas is één van de verantwoordelijke op het gebied van MVO. Dit is echter zo gegroeid en niet opgedragen vanuit de organisatie. Samen met de afdeling inkoop wordt op deze manier toch aan MVO gedaan. Een MVO coördinator of een centraal aanspreekpunt voor MVO is binnen FNV Bouw (onofficieel) aanwezig. Nadat duidelijk was dat het onderzoek over MVO ging werd direct de doorverwijzing naar de heer van der Maas gemaakt.

FNV Bouw ziet zichzelf als een realistische organisatie. Ook zij moeten rekening houden met kosten die gemaakt worden op de verschillende afdelingen. Zij zijn om deze reden over gegaan op afbreekbare bekertjes in plaats van het inzamelen van de standaard bekertjes. Dit omdat het inzamelen van de standaard koffiebekertjes te duur was voor de organisatie.

FNV Bouw doet verder niet aan de promotie van MVO. Bij ieder vraagstuk wordt criteria meegenomen op het gebied van MVO. De organisatie heeft mee gedaan aan een onderzoek of "wedstrijd" voor het meest energiezuinige pand van Nederland. Deze wedstrijd hebben zij niet gewonnen. Het feit blijft wel dat er minimale eisen zijn om mee te mogen doen aan deze test. Dit laat al zien dat er is nagedacht over de exploitatie van het pand.

23-05-2011

Het feit dat FNV Bouw haar MVO activiteiten niet promoot richting de buitenwereld laat merken dat de organisatie dit voor eigen belang doet. Het is dus voornamelijk gericht naar de medewerkers en de organisatie zelf. Om als facilitaire afdeling inbreng te hebben moet er directe communicatielijnen aanwezig zijn met de directie of het hoger management van de organisatie. Korte communicatielijnen zorgen er voor dat de wensen en eisen van de facilitaire afdeling gehoord worden bij FNV Bouw.

Binnen de organisatie is geen weerstand geweest met betrekking tot de implementatie van MVO. Op het moment dat men over ging naar afbreekbare plastic bekertjes heeft de organisatie dit volledig doorgevoerd. Er waren geen andere bekertjes meer te krijgen. Dit was een traject waarbinnen medewerkers snel over de verandering heen gingen. Bij grotere veranderingen zou deze aanpak echter niet werken.

Tijdens het gesprek kan de naam John van Otterloo boven tafel. De heer van Otterloo is verantwoordelijk voor het MVO (inkoop)beleid van FNV Bondgenoten. Er is al contact geweest met de heer Otterloo. Op maandag zeven februari staat een afspraak gepland in Utrecht.

Gesprek: Huidige situatie FNV organisaties (FNV Bondgenoten)
Aanwezigen: De heer van Otterloo (inkoopmanager FNV Bondgenoten)
Matthis Vliex
Locatie: FNV bondgenoten in Utrecht
Datum: 07-03-11
Tijdstip: 11.30 – 12.30

Onderwerp: Activiteiten van FNV bondgenoten op het gebied van MVO.

Doel van het gesprek

Tijdens het gesprek met de heer van der Maas was al besproken dat het observeren van de FNV Bondgenoten een goede bron aan informatie kon zijn. Ook uit gesprekken met mevrouw Brink bleek al dat de FNV organisatie goed op weg is met het implementeren van MVO. De vraag is dan ook hoe zij dit gedaan hebben. Ook is het interessant om te weten wie er betrokken zijn bij de MVO activiteiten. Vermoedelijk is FNV Bondgenoten een goede “best practice” voor Abvakabo FNV.

Verloop van het gesprek

De heer van Otterloo is actief als Inkoopmanager bij FNV Bondgenoten te Utrecht. De Heer van Otterloo is nu ruim drie jaar bezig met de invoer van MVO binnen de FNV organisatie. Het onderdeel inkoopbeleid is hierbij sterk aanwezig. De heer van Otterloo is het centrale aanspreekpunt voor MVO bij FNV Bondgenoten.

FNV Bondgenoten is een van de grootste vakbonden die is aangesloten bij de FNV vereniging. 400 van de in totaal 900 medewerkers zijn werkzaam op het hoofdkantoor in Utrecht. De organisatie is al een aantal jaar actief bezig met het invoeren en onderhouden van een MVO beleid. FNV Bondgenoten is lid van MVO Nederland (een Nederlands MVO platform) en heeft afspraken gemaakt met FSC. (dit is ook ondernomen door onder andere de FNV Vakcentrale). Zo is het papier dat wordt gebruikt van het FSC merk. In de hoeveelheden waarin FNV bondgenoten dit afneemt is het product niet duurder dan ander papier.

Ieder jaar wordt er in het inkoopjaarplan een deel vrijgemaakt voor de MVO activiteiten die hebben plaatsgevonden. In het komende jaar wil FNV Bondgenoten hier verder in gaan door een apart MVO jaarplan te publiceren. In dit document zijn doelstellingen, activiteiten en toekomstplannen omschreven. De organisatie wil de komende jaren haar activiteiten op het gebied van MVO verder gaan rapporteren om duidelijk te communiceren naar de medewerkers waar zij mee bezig zijn.

Omdat MVO een heel ruim begrip is wordt dit door FNV Bondgenoten afgebakend op een manier die past bij de organisatie en de cultuur. Dit is op basis van de triple P benadering (people, planet, profit) gedaan. Voor hen was de meest logische link te leggen met de people kant van MVO. Dit omdat de FNV Bondgenoten een organisatie is die zich inzet voor de belangen van medewerkers. Zij zetten zich bijvoorbeeld in voor betere werkomstandigheden en betere Cao's.

Dit wil niet zeggen dat de overige twee onderdelen van MVO niet worden toegepast binnen de organisatie. Zo wordt er gekeken naar energiezuinige middelen die toegepast kunnen worden binnen het gebouw. Daarnaast is FNV Bondgenoten aan het experimenteren met het nieuwe werken en het reduceren van de CO2 uitstoot. Dit alles gaat wel in overweging van de financiële kosten. FNV Bondgenoten moet als organisatie realistisch blijven. Het invoeren (en onderhouden) van MVO kost in bepaalde gevallen veel geld. Op het moment dat deze kosten niet verantwoord kunnen worden gaat men niet door met het MVO project.

Zo is FNV Bondgenoten kritisch aan het kijken naar de leaseauto's van de organisatie. Dit zorgt namelijk voor een groot deel van de CO2 uitstoot die de organisatie produceert. Er rijden zo'n 400 leaseauto's rond in opdracht van FNV Bondgenoten. De OR van FNV Bondgenoten wilde in eerste instantie niet aan de lease regeling zitten. Maar na overleg en het informeren over de dagelijkse CO2 uitstoot kon men de OR overtuigen. Het is nu mogelijk om een hybride auto aan te schaffen. Dit scheelt zowel de organisatie als de bestuurder in kosten doordat dit goedkoper is. Als beloning (en stimulans) krijgt de bestuurder 50% van de winst door de kostenvermindering.

Binnen de organisatie is voldoende draagvlak aanwezig. Zowel bij de medewerkers als bij de directie. Op basis hier van is het mogelijk om MVO in te voeren. Indien dit niet het geval is wordt het onmogelijk om te starten met MVO. Het hebben van draagvlak blijkt wederom uiterst noodzakelijk. Wel zijn er de nodige vragen op het gebied van financiën. Hier wordt vervolgens op geantwoord dat MVO ook geld kan opleveren. Op het moment dat FNV Bondgenoten in slecht daglicht komt te staan doordat zij zaken doen met een leverancier die zich niet houdt aan de minimale arbeidsvoorwaarden kan dit zorgen voor enorme schade. Het voorkomen van een contract met deze leverancier door middel van MVO criteria zou in dit geval de schade voorkomen.

De Heer van Otterloo is het grootste gedeelte van de werktijd bezig met MVO. Ruim 80% van de werktijd (1 FTE) wordt besteedt aan MVO. Na verloop van tijd zou dit aandeel kleiner moeten worden doordat de opstart van MVO is gelukt. Na de invoer van MVO zou er alleen nog tijd gestoken moeten worden in het onderhouden van het beleid. De heer van Otterloo is van mening dat er een aparte "MVO coördinator" aanwezig moet zijn binnen een organisatie om zich te storten op de MVO kwestie. Hij ziet vaak dat deze taak bij de facilitair manager van een bedrijf wordt neergelegd. In eerste instantie een logische zet in verband met milieu en huisvestingsaspecten van MVO. Echter heeft de facilitair manager hier vaak te weinig tijd voor om zich actief bezig te houden met MVO. In geval van FNV Bondgenoten was een inkoopmanager een betere keus in verband met de specificatie op de people kant van MVO. De inkoper kan hier op inspringen door het onderzoeken van contracten en arbeidsomstandigheden.

FNV Bondgenoten staat niet alleen in haar activiteiten op het gebied van MVO. Zij wordt gesteund door de gemeente Utrecht. Dit omdat de organisatie heeft aangegeven dat zij al actief bezig zijn op het gebied van MVO en hier in de toekomst verder mee willen gaan. De gemeente Utrecht wil deze inzet stimuleren aangezien zij zelf streven naar CO2 neutraliteit in de verre toekomst. Hier door hebben zij vanuit de gemeente een CO2 footprint geregeld zonder dat hier kosten aan zijn verbonden. De tip is dan ook voor Abvakabo FNV om partners te zoeken in de regio (zoals de gemeente Zoetermeer). Er moet gekeken worden naar de omgeving. Wat wordt er al gedaan op het gebied van MVO door omliggende organisaties of de gemeente? Wellicht kan er subsidie aangevraagd worden voor bepaalde MVO aspecten.

De organisatie koopt haar producten decentraal in. Dit omdat de medewerkers van FNV Bondgenoten zelf een keuze moeten kunnen maken om eigen creativiteit niet in te binden. Wel wordt er overzicht gehouden op de leveranciers die gekozen worden. Indien de leverancier niet voldoet aan de minimale eisen dan wordt dit doorgegeven aan de inkoper van de afdelingen. Er is een beleid opgezet waar de inkopers zich aan moeten houden (in dit beleid staat ook MVO criteria). In eerste instantie wordt dit op basis van vertrouwen gehandhaafd. Volgens de heer van Otterloo is een goed geregelde inkoop de basis voor een degelijk MVO beleid.

Het staan of vallen van een MVO beleid is afhankelijk van de manier van communicatie. Het opdringen van een MVO beleid staat bijna altijd gelijk aan een falende onderneming. Medewerkers moeten zelf gestimuleerd worden. Zo wil FNV Bondgenoten in de toekomst meer gaan ondernemen op het gebied van het nieuwe werken. Op basis hier van zijn 250 Ipads aangeschaft. Om het project te stimuleren is er een schaarste gecreëerd. Deze Ipads zijn via een internetveiling aangeboden aan de medewerkers. Na 30 minuten waren de Ipads "verkocht". Op het moment dat er 900 Ipads waren gekocht en opgedrongen aan de medewerkers zou hier meer weerstand voor zijn geweest. De medewerkers die bereid zijn om mee te werken hebben nu de kans.

FNV Bondgenoten doet niet aan de promotie van haar MVO activiteiten. Aangezien zij nog hard bezig zijn met de ontwikkeling willen zij de buitenwereld hier nog niet actief over informeren. Dit om bijvoorbeeld greenwashing te voorkomen. Richting de medewerkers wordt er wel regelmatig informatie verzonden om MVO in leven te houden binnen de organisatie. Ook op de post die leden ontvangen staat een duurzaam ondernemen logo aangezien zij een contract met TNT hebben op het gebied van duurzaamheid.

Tijdens het gesprek is de naam van de heer van der Noort gevallen. De heer van der Noort is interim inkoper bij Abvakabo FNV. Een gesprek met de heer van der Noort zou meer informatie verschaffen op het gebied van het huidige inkoopbeleid van Abvakabo FNV.

Gesprek: Voortgang van het afstudeeronderzoek
Aanwezigen: De heer J. Kloos (docent begeleider)
Matthis Vliex
Locatie: Abvakabo FNV (telefonisch contact)
Datum: 10-03-11
Tijdstip: 15.30 – 16.00 uur.

Onderwerp: Herformulering probleemstelling en het vaststellen van het einddoel.

Tijdens het gesprek met de heer Kloos wordt onder andere duidelijk dat de “waarom vraag” vaker moet worden gevraagd. Op deze manier wordt het probleem van Abvakabo FNV duidelijker. Op basis van deze probleemomschrijving kan het einddoel ook beter worden opgesteld. Dit brengt ook tevens meer structuur aan in het onderzoek.

Het moet duidelijk worden waarom er met bepaalde mensen gesproken wordt. Voorgaand wordt al opgesteld dat er met een bepaald doel met medewerkers gesproken wordt. Dit is echter nergens terug te vinden. Het omschrijven van het doel moet dus duidelijk geformuleerd worden in gespreksverwerking.

Ondertussen is ook goed duidelijk geworden dat het niveau van de afstudeerscriptie ligt op strategisch en tactisch niveau. Het strategisch onderdeel is het beschrijven van de richting. En het tactische onderdeel is het toepassen van de theorie op de organisatie zelf. Op deze manier wordt de rapportage specifiek gemaakt voor Abvakabo FNV en kunnen zij hier direct op doorbouwen. Er moet voorkomen worden dat de rapportage een theoretisch verhaal wordt over MVO in het algemeen zonder diepgang.

De uitvoering van het eindproduct maakt in principe niet uit. Dit kan in de vorm van een stappenplan, groeimodel of iets dergelijks. Het gaat er om dat er wordt aangegeven in welke richting Abvakabo FNV moet kijken om te kunnen starten met MVO. Op tactisch niveau moet omschreven worden op welke manier er draagvlak gekregen moet worden bij de verschillende partijen van de organisatie. Hiervoor is de huidige situatie van zeer groot belang aangezien hier boven tafel moet komen waarom MVO nog niet is doorgedrongen binnen de organisatie.

Aan het eind van de week wordt er een terugkoppeling gegeven richting de heer Kloos met de gemaakte voortgang. Er moet worden aangegeven dat de waaromvraag is doorgedrongen en dat de richting van het onderzoek helder is.

Gesprek: Huidige MVO situatie van de FNV Vakcentrale
Aanwezigen: Mevrouw E. Bos (Medewerker beleid)
Matthis Vliex
Locatie: FNV Vakcentrale in Amsterdam
Datum: 16-03-11
Tijdstip: 11.00 – 11.30 uur

Onderwerp: MVO activiteiten van de FNV Vakcentrale.

Doel van het gesprek

Tijdens de introductiegesprekken met mevrouw Brink is gesproken over de invloed die de FNV Vakcentrale zou hebben op het gebied van MVO. De FNV Vakcentrale zou als overkoepelende organisatie aanbevelingen of richtlijnen hebben opgesteld voor de onderliggende FNV organisaties. Door contact te zoeken met de FNV Vakcentrale is er een afspraak gemaakt met mevrouw Bos. Het doel van dit gesprek is het achterhalen van de invloed die de FNV Vakcentrale heeft in relatie tot de MVO invoering binnen Abvakabo FNV. Duidelijk moet worden op wat voor niveau het huidige MVO beleid van de FNV Vakcentrale zich bevindt. Het gesprek moet informatie opleveren over de toekomstige eisen en wensen van de FNV Vakcentrale. De vraag is wat zij in de toekomst gaan ondernemen op het gebied van MVO. De FNV Vakcentrale is daarnaast ook een goede benchmark om te bepalen wat Abvakabo FNV zelf kan ondernemen op het gebied van MVO.

Gesprekssamenvatting

Mevrouw bos is manager beleid en lobby en houdt zich bezig met de onderwerpen milieu en duurzaamheid bij de FNV Vakcentrale. Mevrouw Bos is al ruim drie jaar bezig met het introduceren en onderhouden van MVO aspecten binnen de organisatie.

De FNV Vakcentrale maakt gebruik van een FSC convenant. Dit heeft invloed op het papier en houtverbruik van de organisatie (hierover wordt ook al gesproken tijdens het gesprek met mevrouw Aelberts). Tijdens het gesprek blijkt echter dat de FNV Vakcentrale wil dat dit convenant door iedere vakbond die is aangesloten bij de FNV wordt ingevoerd. Op dit moment wordt er door de Abvakabo FNV geen gebruik gemaakt van het FSC convenant.

De FNV Vakcentrale is bezig met het opstellen van een nieuw beleid op het gebied van mobiliteit en vervoer. In dit nieuwe beleid wordt rekening gehouden met MVO criteria. Mevrouw Bos geeft ook aan dat MVO criteria wordt toegepast op andere activiteiten of processen op het moment dat deze aan vervanging toe zijn. MVO staat niet hoog genoeg op de agenda om op eigen benen te staan. Men is zich bewust van het feit dat MVO noodzakelijk is maar blijft terughoudend in de implementatie hiervan. Om MVO toch op tafel te krijgen wordt geprobeerd om MVO toe te voegen aan huidige zaken die spelen binnen de organisatie. Op deze manier wordt er toch nagedacht over MVO. Op het moment dat er grote inkopen gedaan moeten worden wordt er ook aan MVO gedacht door criteria toe te voegen aan het inkoopplan. Een voorbeeld hiervan was de inkoop van printers en telefoons.

Het groene lease auto beleid is ook een onderwerp dat op de agenda staat van de FNV Vakcentrale. In de toekomst wenst de FNV Vakcentrale dan ook dat andere vakbonden dit beleid zullen overnemen. (FNV Bondgenoten is hier al aardig mee bezig blijkt uit het gesprek met de heer van Otterloo). Het idee hiervan is dat medewerkers met een auto rekening gaan houden met de CO2 uitstoot van de auto op het moment dat zij gaan leasen.

Ook bij de FNV Vakcentrale ligt de nadruk van MVO op de people kant. Wel is de FNV Vakcentrale gestart met de kleinere aspecten van MVO. Door bijvoorbeeld het besparen op energie. Twee jaar geleden is men over gegaan op groene stroom. Op dit moment is de FNV Vakcentrale bezig met de overgang op stadsverwarming. Dit project verloopt echter langzaam. Het zal nog een lange tijd duren voordat dit project ook daadwerkelijk uitgevoerd zal worden.

Er is draagvlak aanwezig binnen de organisatie op het gebied van MVO. De organisatie is zich er van bewust dat MVO noodzakelijk is. De organisatie is gestart met MVO doordat zij zich willen opstellen

als een voorbeeldfunctie richting andere organisaties. Voordat de FNV Vakcentrale echter MVO kan aanbevelen aan andere organisaties moesten zij hier eerst zelf goed mee op weg zijn. Het onderwerp MVO is op dit moment actueel. Als vakbond vindt de FNV Vakcentrale dat zij verplicht zijn om aan MVO te doen. Op het moment dat er vragen komen vanuit de maatschappij in relatie tot MVO moet de organisatie kunnen zeggen dat zij actief bezig zijn met dit onderwerp. Alleen op deze manier zal het mogelijk zijn voor de FNV Vakcentrale om MVO aan te bevelen aan andere organisaties. Ook in deze organisatie blijkt dat de directie achter MVO moet staan. Zonder de directie was de implementatie van MVO niet gelukt.

Weerstand tegen MVO vindt plaats doormiddel van gedrag. Men weet dat er aan MVO gedaan moet worden maar het veranderen van gedrag werkt soms tegen. Hier moet voldoende aandacht gegeven worden. Een ander onderdeel dat zorgt voor weerstand is de werkwijze van de organisatie. Er moet rekening gehouden worden met veel verschillende partijen. Voordat er MVO activiteiten uitgevoerd mogen worden moet er toestemming verkregen worden op alle niveaus van de organisatie. Het komt neer op een bureaucratische manier van werken. Dit zorgt er voor dat het lang duurt voordat er projecten opgestart kunnen worden.

Bij FNV Vakcentrale is men gestart met MVO door het opstellen van een notitie. Hierin kwamen de kernaspecten van MVO te staan en de manier waarop de FNV Vakcentrale kijkt naar het onderwerp. Deze notitie heeft de organisatie geholpen om voldoende structuur en sturing te creëren. In deze notitie staan doelstellingen, gebieden van MVO die toegepast zouden worden en dergelijke aspecten. Aan de hand van dit soort documenten is de FNV Vakcentrale zich verder gaan ontwikkelen op het gebied van MVO.

MVO moet opgestart worden door middel van kleine implementaties. Op het gebied van energie en verwarming zijn er naast energiebesparingen ook financiële besparingen te halen. Op deze manier kan er draagvlak gecreëerd worden bij de directie. Daarna kan verder gekeken worden naar een verdere vorm van MVO op een groter niveau.

Volgens mevrouw Bos kan men ook denken aan MVO binnen de Cao's. In de toekomst is er de mogelijkheid om MVO criteria toe te voegen aan een Cao. Het "vergroenen" van de werkplek zoals dit wordt omschreven. Dit is nog nergens toegepast maar kan in de toekomst een goede kans maken om werkgevers te stimuleren om MVO in te voeren. In hoeverre dit gaat plaats vinden is onduidelijk.

Ook wordt nagedacht over de manier om leden te bereiken. Leden van de FNV vakbonden hebben een ledenpas die zij kunnen gebruiken om producten of diensten met korting kunnen verkrijgen. Er wordt gezocht naar een manier op de producten die aangeboden te verduurzamen. Door het aanbieden van duurzame producten komen de leden op deze manier ook in aanraking met MVO.

Om MVO actief te houden binnen de organisatie wordt ook gekeken naar de maatschappij. De omgeving van de FNV Vakcentrale kan een enorme invloed uitoefenen op de bedrijfsvoering. Helaas staat MVO op dit moment op een laag vuur binnen het huidige kabinet. Dit zorgt er dan ook voor dat er weinig activiteiten plaats vinden binnen de FNV Vakcentrale. Zonder stimulatie van de maatschappij en overheid merkt mevrouw Bos dat directie minder interesse heeft in MVO. Actuele vraagstukken staan hoger op de agenda. Op momenten waarop MVO actueel is binnen de politiek wordt er sneller actie ondernomen door de organisatie.

Volgens mevrouw Bos vindt er binnenkort een symposium plaats dat gaat over MVO. Dit symposium zou gehouden worden om de verschillende ondernemingsraden van de FNV organisaties te informeren over MVO. Wanneer dit symposium plaats vindt is onduidelijk.

Mevrouw van der Laak is ook actief op het gebied van MVO binnen de FNV Vakcentrale. Een gesprek met haar kan meer informatie geven over het huidige MVO niveau binnen de organisatie. Het kan een aanvulling geven op de informatie die uit het gesprek met mevrouw Bos is gekomen.

Conclusie

Uit het gesprek zijn een aantal punten boven tafel gekomen die van belang zijn. Deze punten worden hieronder weergegeven:

- ✓ De FNV Vakcentrale is al ruim drie jaar bezig met het invoeren en onderhouden van MVO.
- ✓ Iedere organisatie die is aangesloten bij de FNV zou het FSC convenant moeten ondertekenen. Abvakabo FNV heeft nog geen FSC convenant.
- ✓ De organisatie is gestart met MVO door het opstellen van een richting en een doel. Door middel van een notitie is de basis gelegd voor de start van MVO.
- ✓ Deze start is gemaakt aan de hand van kleine implementaties op het gebied van energie en milieu. Door het financiële voordeel dat men hier kan behalen is onder andere de directie te overtuigen om MVO in te voeren.
- ✓ Er wordt op dit moment gekeken naar een vervoer en mobiliteitsbeleid dat in de komende jaren actief moet worden. De FNV Vakcentrale wil graag dat andere FNV organisaties dit beleid ook gaan voeren.
- ✓ De maatschappij en overheid zijn een stimulans om MVO in te voeren. Dit is een belangrijke factor binnen de FNV Vakcentrale. Zonder de invloed van de overheid en politiek zou de activiteit van MVO een stuk lager liggen.
- ✓ Draagvlak is onder de directie van groot belang. Dit kan men behalen door klein te beginnen met MVO aspecten die ook een financieel voordeel hebben.
- ✓ Na de invoer van kleine aspecten is de FNV Vakcentrale verder gaan kijken naar MVO met de focus op het sociale aspect. (net zoals FNV Bondgenoten). Dit om de relatie met het primair proces vast te stellen en het draagvlak onder de medewerkers te vergroten.

23-05-2011

Gesprek: Voortgang afstudeerstage
Aanwezigen: mevrouw M. Brink (stagebegeleidster)
Matthis Vliex
Locatie: Abvakabo FNV
Datum: 21-03-11
Tijdstip: 14.30 – 14.15 uur

Onderwerp: Bespreken huidige situatie.

Dit gesprek was voornamelijk om de voortgang van de afstudeerstage te bespreken. Om elkaar op de hoogte te houden is dit gesprek aangevraagd.

Van al de gesprekken die met externe medewerkers worden gehouden wordt een samenvatting geschreven. Deze samenvattingen worden naar de medewerkers toegestuurd als resultaat van het gesprek. Hierop kunnen op en of aanmerkingen gemaakt worden. Deze samenvattingen worden ook naar mevrouw Brink verzonden. Het bezoek aan de FNV Vakcentrale is tijdens dit voortgangsgesprek besproken.

Het onderwerp dat voornamelijk besproken werd is de FSC convenant. Duidelijk is dat de FNV Vakcentrale wil dat iedere organisatie die is aangesloten bij de FNV dit convenant gaat doorvoeren. Dit houdt in dat er rekening wordt gehouden met het soort hout dat gebruikt wordt binnen de organisatie. Mevrouw Brink antwoord hierop dat zij inderdaad gevraagd is om dit convenant door te voeren binnen de bedrijfsvoering. Zij heeft dit echter niet gedaan omdat zij toen der tijd als interim manager in dienst was genomen. Hierdoor had zij onvoldoende tijd om deze zaak te behandelen. Aangezien mevrouw Brink tegenwoordig vast in dienst is heeft zij interesse in het convenant. De vraag is echter of de organisatie het aan kan en wat precies de specificaties zijn van dit document.

De invloed die de FNV Vakcentrale verder zou hebben met betrekking tot MVO bij andere organisaties is niet zo hoog als eerst gedacht. Er zijn plannen om in de toekomst algemene beleidsplannen op te stellen op het gebied van mobiliteit. Deze zijn echter nog niet vormgegeven. Verder worden er geen activiteiten verplicht gesteld door de FNV Vakcentrale.

Gesprek: Voortgang afstudeerstage
Aanwezigen: De heer J. Kloos (docent begeleider)
Matthis Vliex
Locatie: Abvakabo FNV (telefonisch contact)
Datum: 23-03-11
Tijdstip: 15.00 – 15.30 uur

Onderwerp: Bespreken huidige situatie document

Om een degelijk onderzoek op te zetten wordt de tip gegeven om goed te kijken naar het groter geheel. Er moet een analyse neergezet worden die het totaalbeeld weergeeft. Labelen kan hierbij een uitkomst zijn. Labelen is een theorie die toegepast kan worden om kwalitatieve onderzoeksresultaten te specificeren en analyseren. Deze theorie is terug te vinden in het boek "basisboek kwalitatief onderzoek". Deze theorie kan ondersteuning geven aan het onderzoek. Dit doordat men het overzicht kan houden op het moment dat er meerdere interviews gehouden worden. Relaties kunnen gelegd worden om het groter geheel duidelijk te maken. Onderlinge activiteiten of knelpunten moeten op deze manier boven tafel komen.

In de huidige situatieanalyse staan een groot aantal conclusies. Deze conclusies zijn aan elkaar te linken. Op dit moment zijn het er erg veel. Er moet geprobeerd worden om verder te kijken naar het probleem. De waaromvraag moet gesteld worden om er achter te komen waarom dit probleem zich voort doet. De conclusie moet compacter en duidelijker worden.

Er moet duidelijk omschreven worden waarom aspecten zoals communicatie, draagvlak en weerstand aangehaald worden. Dit moet gebeuren aan de hand van een onderbouwing in de onderzoeksverantwoording. Deze termen zijn niet fout. Maar moeten een degelijke reden krijgen. Afbakening is zeer belangrijk.

Het onderzoek moet zo ingericht worden dat het theoretisch onderdeel en het praktijk onderdeel samen komt tot een analyse. Deze analyse is op deze manier goed te onderbouwen. De link moet gelegd worden tussen theorie en praktijk. Praktijkvoorbeelden moeten geanalyseerd worden met behulp van theorie. Op het moment dat er weerstand aanwezig is kan theorie ondersteuning bieden. Weerstand is een gevolg van verandering. Verandering is te omschrijven in relatie tot theorie. Conclusies moeten nog niet aangehaald worden. Dit komt pas achteraf.

Het stappenplan moet vervolgens antwoord geven op de conclusies. Op welke manier kan Abvakabo FNV de onderwerpen oppakken die nu fout gaan? (tactisch niveau).

Termen als: "Het MVO niveau ligt laag." zijn te vaag. Dit moet verder uitgewerkt worden. Wat is laag? En waar wordt dit op gebaseerd? Geef aan dat er een kapstok gebruikt wordt voor het bepalen van MVO niveau. Dit wordt al gedaan maar staat nog niet beschreven. Op deze manier worden termen als "niveau" en "laag" duidelijker.

Als iets is onderzocht moet dit duidelijk omschreven worden. De vraag is waar het vandaan komt. Wordt er via een bepaalde methode informatie gezocht? Op het moment dat er door middel van observaties een gesprek is aangevraagd moet dit duidelijk worden aangegeven.

Aankomende week wordt er opnieuw een rapport doorgestuurd met de gehele voortgang om duidelijk te maken hoe het onderzoek verloopt.

Gesprek: Huidige situatieanalyse van de FNV Vakcentrale
Aanwezigen: Mevrouw L. van Westerlaak (medewerker beleid)
Matthis Vliex
Locatie: FNV Vakcentrale (Amsterdam)
Datum: 28-03-11
Tijdstip: 11.00 – 11.30 uur

Onderwerp: Activiteiten op het gebied van MVO bij FNV Vakcentrale.

Doel van dit gesprek

Tijdens het gesprek met mevrouw Bos te Amsterdam zijn de activiteiten van mevrouw Westerlaak boven tafel gekomen. Ook zij is bezig met het schrijven van MVO voorstellen en beleid. Mevrouw van Westerlaak gaat over de algemene zaken betreft MVO binnen de FNV Vakcentrale. Zij kan meer informatie verstrekken over het FSC Convenant dat actief is binnen de organisatie. Daarnaast is meer algemene informatie nodig op het gebied van MVO om een goed beeld te krijgen van de organisatie. Mevrouw Bos is voornamelijk in gegaan op het beleid van duurzaamheid en milieu.

Verloop van het gesprek

Mevrouw van Westerlaak is actief als beleidsmedewerker bij de FNV Vakcentrale in Amsterdam. Een onderdeel van haar takenpakket is de sociale kant van MVO. Ongeveer 50% van haar tijd (1FTE) is zij bezig met activiteiten op het gebied van MVO. Zij probeert organisaties te overtuigen om MVO in te voeren. Dit doormiddel van het schrijven van beleidsstukken, deelname aan besprekingen, leiden van workshops, geven van voordrachten en dergelijke.

Volgens mevrouw van Westerlaak valt er voor de FNV Vakcentrale nog veel voordeel te behalen op het gebied van MVO. Als beleidsmedewerker probeert zij zelf andere organisaties te motiveren om ook te starten met MVO. Zij ervaart dit als lastig. De FNV Vakcentrale is overigens zelf ook nog bezig met de implementatie hiervan.

Het sociale aspect van MVO is volgens mevrouw van Westerlaak te verdelen in goed werkgeverschap en duurzaam inkopen. Het inkoop aspect gaat hierbij in op ketenverantwoordelijkheid en de arbeidsomstandigheden van medewerkers in derde wereld landen. Het goed werkgeverschap is goed op orde binnen de FNV Vakcentrale. Dit onder andere omdat dit deel uitmaakt van het primair proces van de organisatie.

Er wordt nog maar weinig gedaan op het gebied van duurzaam inkoop. Er wordt nog niet actief gekeken naar de manier waarop producten worden ingekocht uit het buitenland. Zo is er nog veel onderzoek te verrichten naar de manier waarop bijvoorbeeld telefoons en computers gemaakt worden in het buitenland. Uit recente ontwikkelingen blijken er veel problemen zijn rond het winnen van de grondstoffen van deze producten.

Over de inhoudt van het FSC convenant dat actief is bij de FNV Vakcentrale is weinig informatie beschikbaar. De inhoud van het FSC convenant waar de FNV Vakcentrale zich aan heeft gebonden, is bij mevrouw van Westerlaak niet precies bekend. Zij veronderstelt dat de betekenis van dit convenant is dat alle kantoormeubilair van FSC goedgekeurd hout zijn gemaakt. FNV Bouw was betrokken bij het invoeren van het convenant. Voor een kopie van dit document wordt naar deze organisatie verwezen.

Draagvlak is zeer belangrijk. Onder de directie is dit wel aanwezig. Men weet dat MVO noodzakelijk is maar heeft nog maar weinig initiatief genomen. Het is een zware taak om directeur te zijn van een vakbond. Zo ook bij de organisatie Abvakabo FNV. Er blijkt om de vier jaar een nieuwe directie in dienst te komen. Dit maakt het lastig om structuur aan te brengen in de organisatie. Directeuren komen tussen verschillende vuren in te zitten. Het blijkt lastig om de verschillende partijen die betrokken zijn bij het bestuur van de vakbonden tevreden te houden.

Ook op het gebied van praktische MVO zaken valt nog veel te halen. Binnen de catering is veel afvalvermindering te realiseren. Ook energievoordelen kunnen nog gerealiseerd worden door het

23-05-2011

informereren van medewerkers en/of het installeren van slimmere systemen. Op deze manier kan bewuster worden om gegaan met energie op de werkplek.

Conclusie

Om de kern van dit gesprek duidelijk weer te geven is hieronder door middel van een aantal punten omschreven wat er is besproken:

- ✓ Mevrouw van Westerlaak is een van de personen die actief bezig is op het gebied van MVO. 50% van haar tijd is zij bezig met het sociale aspect van MVO.
- ✓ Het is door een bureaucratische manier van werken lastig om MVO actueel te houden binnen de FNV Vakcentrale. Ook de politiek zelf heeft invloed op het MVO beleid van de organisatie.
- ✓ De nadruk ligt op de people kant van MVO. Op het gebied van duurzaam inkoop moet de FNV Vakcentrale zich nog wel ontwikkelen.
- ✓ Draagvlak is aanwezig. De maatschappij heeft hier invloed op. Actuele problemen binnen de politiek kunnen zorgen voor extra motivatie om aspecten van MVO door te voeren.

23-05-2011

Gesprek: Concept bespreking
Aanwezigen: De heer J. Kloos (docent begeleider)
Matthis Vliex
Locatie: Haagse Hogeschool (Dok75)
Datum: 02-04-11
Tijdstip: 12.00 – 13.00 uur.

Onderwerp: Feedback op het conceptrapport.

Voor de Pasen is het conceptrapport ingeleverd bij de docentbegeleider, de stagebegeleidster en de externe beoordelaar. Dit gesprek werd gehouden met de docentbegeleider om verbeterpunten duidelijk te maken.

Er zijn een groot aantal punten die nog aangepakt kunnen worden. In grote lijnen is de situatieomschrijving van MVO op orde. Er staan nog veel schrijf en taalfouten in het rapport waardoor de tekst soms anders overkomt dan de bedoeling is. Daarnaast is het rapport te groot. Het rapport moet ongeveer 5 tot 10 pagina's kleiner worden. veel onderdelen kunnen naar de bijlagen.

Zo is het hoofdstuk "100% duurzaam inkopen van de overheid" niet relevant genoeg voor dit afstudeeronderzoek. Na het onderzoek bleek dat er weinig raakvlakken te beschrijven zijn tussen het MVO beleid van de overheid en Abvakabo FNV. Om deze reden kan dit hoofdstuk naar de bijlagen. Ook de gesprekkenlijst kan naar de bijlagen worden verplaatst.

De cultuur van Abvakabo FNV moet duidelijker beschreven worden. De cultuur van de organisatie heeft namelijk veel invloed op het huidige MVO niveau. Het is van belang om dit goed te omschrijven. Al met al moeten er meer relaties gelegd worden in het conceptrapport. Tijdens de analyse van de onderzoeksgegevens moet verder nagedacht worden over de gevolgen van acties. Relaties moeten aangegeven worden om te bepalen waarom MVO in sommige FNV organisaties wel lukt. De vraag is waarom dit bij Abvakabo FNV niet lukt.

De vraag is ook waarom de ondernemingsraad zo betrokken is bij de huidige MVO activiteiten van Abvakabo FNV. De heer Kloos vindt dit een vreemde ontwikkeling. Dit moet dan ook duidelijk omschreven worden in het rapport.

Naast een betere cultuuromschrijving moet ook een onderdeel belanghebbende worden toegevoegd aan het rapport. Op deze manier wordt duidelijk welke partijen betrokken zijn bij MVO en welke voordelen zij hieruit kunnen behalen.

In het rapport wordt vaak het woord "implementatie" gebruikt. Hier moet goed over nagedacht worden. Dit omdat het rapport geen implementatie aanbiedt. Het is een document dat Abvakabo FNV de juiste richting aangeeft om op te starten met MVO. De organisatie is nog niet klaar voor de implementatie van MVO. Om deze reden is het rapport ook geen implementatieplan te noemen. Het rapport is een MVO notitie dat Abvakabo FNV kan hanteren om een degelijke basis te leggen voor MVO zodat zij kunnen starten met MVO. Dit rapport moet er voor zorgen dat MVO gaat leven binnen de organisatie.

De probleemstelling van het rapport is te vaag. Inhoudelijk zijn de subvragen in orde. Een korte probleemstelling moet er voor zorgen dat het onderwerp direct duidelijk is. De subvragen zorgen in dit geval voor verdere diepgang. Het gaat er om dat de probleemstelling moet aangeven dat dit afstudeeronderzoek MVO op de kaart moet brengen zodat dit gaat leven binnen Abvakabo FNV.

Daarnaast moet worden omschreven wat er geobserveerd is tijdens de onderzoeksperiode. Dat is op dit moment nog niet omschreven.

Bijlage 4: Labelen van de externe gesprekken

Van de verschillende gesprekken die zijn gehouden tijdens het veldonderzoek zijn samenvattingen geschreven (deze samenvattingen zijn terug te vinden in bijlage drie). Om de informatie op een degelijke manier te kunnen analyseren is gebruik gemaakt van een labeltheorie. Deze labeltheorie is terug te vinden in het basis boek kwalitatief onderzoek¹. De labeltheorie maakt het mogelijk om de informatie die is verkregen tijdens de gesprekken te structureren. De externe gesprekken zijn op basis van deze labeltheorie geanalyseerd. De labels bestaan uit één of meerdere woorden die in relatie staan tot het onderzoek. Op basis van de vijfde subvraag zijn de labels opgesteld. Hieronder is de subvraag weergegeven:

“Hoe is de huidige MVO situatie van de FNV organisaties te omschrijven?”

Hier onder is de lijst van labels weergegeven:

Label	Thema	Beschrijving van het thema
MVO beleid. Het nieuwe werken. Vervoer en mobiliteit. MVO Implementatie. Duurzaam / inkoop.	MVO activiteit	De MVO aspecten die de organisaties hebben ingevoerd of in willen voeren.
People	MVO focus	Het zwaartepunt waar organisaties MVO op baseren. Het kernaspect dat aangeeft waarom er aan MVO wordt gedaan.
Planet		
Profit		
Medewerkers	Draagvlak	De mate van bewustheid binnen een organisatie om MVO in te voeren. De motivatie om mee te gaan in ontwikkelingen vanuit de gehele organisatie.
Directie		
MVO Verantwoordelijk / coördinator		
Weerstand	Weerstand	Problemen of knelpunten op het gebied van MVO onder de gebruikers van de organisatie (bijvoorbeeld medewerkers).
Promotie	Communicatie	De mate waarin MVO wordt besproken binnen de organisatie. Wordt er gedaan aan de promotie van MVO richting de organisatie zelf en de maatschappij?
Informatie / publicatie		
Financiën / geld	Middelen	Worden er middelen beschikbaar gesteld voor de implementatie van MVO?
Tijd		

Bijlage tabel: label onderbouwing

¹ Bron: Boek: Basisboek kwalitatief onderzoek hoofdstuk 11.

Labelen van het gesprek met mevrouw Bos

Het gesprek met mevrouw Bos wordt hieronder aan de hand van de labeltheorie geanalyseerd. Op basis van de opgestelde labels wordt de benodigde informatie beknopt weergegeven:

Label	Fragment	Mevrouw Bos
MVO beleid. Het nieuwe werken. Vervoer en mobiliteit. MVO Implementatie. Duurzaam / inkoop.	1.1	De FNV Vakcentrale is bezig met het opstellen van een nieuw beleid op het gebied van mobiliteit en vervoer. In dit nieuwe beleid wordt rekening gehouden met MVO criteria.
People	1.2	Ook bij de FNV Vakcentrale ligt de nadruk van MVO op de people kant. Wel is de FNV Vakcentrale gestart met de kleinere aspecten van MVO.
Planet		
Profit	1.3	Op het gebied van energie en verwarming zijn er naast energiebesparingen ook financiële besparingen te halen. Op deze manier kan er draagvlak gecreëerd worden bij de directie.
Medewerkers		
Directie	1.4	Zonder de directie was de implementatie van MVO niet gelukt. Zonder stimulatie van de maatschappij en overheid merkt mevrouw Bos dat directie minder interesse heeft in MVO.
MVO Verantwoordelijk / coördinator		
Weerstand	1.5	Weerstand tegen MVO vindt plaats doormiddel van gedrag. Men weet dat er aan MVO gedaan moet worden maar het veranderen van gedrag werkt soms tegen. Hier moet voldoende aandacht gegeven worden.
Promotie		
Informatie / publicatie		
Financiën / geld		
Tijd	1.6	Mevrouw Bos is al ruim drie jaar bezig met het introduceren en onderhouden van MVO aspecten binnen de organisatie.

Bijlage tabel: E. Bos label samenvatting

Labelen van het gesprek met mevrouw van Westerlaak

Het tweede gesprek dat is gehouden bij de FNV Vakcentrale is ook doormiddel van een samenvatting vastgelegd. Op basis van deze samenvatting is de informatie aan de hand van de labels opgesteld:

Label	Fragment	Mevrouw van Westerlaak
MVO beleid Het nieuwe werken Vervoer en mobiliteit MVO Implementatie Duurzaam / inkoop	1.1	De FNV Vakcentrale is overigens zelf ook nog bezig met de implementatie hiervan (MVO). Er wordt nog maar weinig gedaan op het gebied van duurzaam inkoop. Er wordt nog niet actief gekeken naar de manier waarop producten worden ingekocht uit het buitenland.
People	1.2	Mevrouw van Westerlaak is actief als beleidsmedewerker bij de FNV Vakcentrale in Amsterdam. Een onderdeel van haar takenpakket is de sociale kant van MVO. Het sociale aspect van MVO is volgens mevrouw van Westerlaak te verdelen in goed werkgeverschap en duurzaam inkopen.
Planet	1.3	Ook energievoordelen kunnen nog gerealiseerd worden door het informeren van medewerkers en/of het installeren van slimmere systemen.
Profit		
Medewerkers		
Directie	1.4	Draagvlak is zeer belangrijk. Onder de directie is dit wel aanwezig. Men weet dat MVO noodzakelijk is maar heeft nog maar weinig initiatief genomen.
MVO Verantwoordelijk / coördinator	1.5	Mevrouw van Westerlaak is actief als beleidsmedewerker bij de FNV Vakcentrale in Amsterdam. Een onderdeel van haar takenpakket is de sociale kant van MVO.
Weerstand		
Promotie		
Informatie / publicatie		
Financiën / geld		
Tijd	1.6	Ongeveer 50% van haar tijd (1FTE) is zij bezig met activiteiten op het gebied van MVO.

Bijlage tabel: L. van Westerlaak label samenvatting

Labelen van het gesprek met mevrouw Aelberts

Het volgende gesprek dat heeft plaats gevonden was met mevrouw Aelberts. Dit telefonisch contact heeft een samenvatting opgeleverd die hieronder is verwerkt aan de hand van de labels:

Label	Fragment	Mevrouw Aelberts
MVO beleid Het nieuwe werken Vervoer en mobiliteit MVO Implementatie Duurzaam / inkoop	1.1	Ook bij de inkoop van nieuw meubilair wordt rekening gehouden met MVO. MVO wordt hier als onderdeel van het programma van eisen gezien. Hieruit blijkt dat MVO voor een deel geïntegreerd zit in het algemene inkoopbeleid van de FNV Vakcentrale. Het inkoopbeleid moet op het gebied van MVO nog wel verder ontwikkelen.
People		
Planet		
Profit		
Medewerkers		
Directie		
MVO Verantwoordelijk / coördinator	1.2	Mevrouw Aelberts vormt samen met een beleidsmedewerker en een senior medewerker van de technische dienst een team dat zich bezig houdt met MVO binnen de FNV Vakcentrale.
Weerstand	1.3	De onderhandelingen vinden plaats met de verhuurder van het pand waarin de FNV Vakcentrale is gevestigd. Dit proces verloopt langzaam. Dit is te omschrijven als een vorm van weerstand.
Promotie		
Informatie / publicatie		
Financiën / geld		
Tijd		

Bijlage tabel: E. Aelberts label samenvatting

Labelen van het gesprek met de heer van der Maas

Zoals de voorgaande gesprekken is ook het gesprek met de heer van der Maas gelabeld. Dit gesprek heeft plaats gevonden bij de FNV Bouw. Hieronder staat het overzicht weergegeven:

Label	Fragment	De heer van der Maas
MVO beleid Het nieuwe werken Vervoer en mobiliteit MVO Implementatie Duurzaam / inkoop	1.1	Een gecentraliseerde inkoop afdeling heeft een positief effect op de organisatie. MVO wordt hier binnen meegenomen door eisen en gunningcriteria op te stellen.
People		
Planet		
Profit		
Medewerkers	1.2	Het feit dat de FNV Bouw haar MVO activiteiten niet promoot richting de buitenwereld laat merken dat zij dit voor zichzelf doen. Het is dus voornamelijk gericht naar de medewerkers, de leden van FNV Bouw en de organisatie zelf.
Directie	1.3	Om als facilitaire afdeling inbreng te hebben moeten er directe communicatielijnen aanwezig zijn met de directie of het hoger management van de organisatie. Korte communicatielijnen zorgen er voor dat de wensen en eisen van de facilitaire afdeling gehoord worden bij FNV Bouw.
MVO Verantwoordelijk / coördinator	1.4	De heer van der Maas is één van de verantwoordelijke op het gebied van MVO. Dit is echter zo gegroeid en niet opgedragen. Samen met de afdeling inkoop wordt op deze manier toch aan MVO gedaan.
Weerstand	1.5	Binnen de organisatie is geen weerstand geweest met betrekking tot MVO.
Promotie	1.6	De FNV Bouw doet verder niet aan de promotie van MVO. Het is ook niet zo zeer MVO te noemen binnen de organisatie. Bij ieder vraagstuk wordt echter wel criteria meegenomen op het gebied van MVO.
Informatie / publicatie		
Financiën / geld		
Tijd		

Bijlage tabel: P. van der Maas label samenvatting

Labelen van het gesprek met de heer van Otterloo

Hieronder wordt het gesprek weergegeven dat is gehouden met de heer van Otterloo:

Label	Fragment	De heer van Otterloo
MVO beleid Het nieuwe werken Vervoer en mobiliteit MVO Implementatie Duurzaam / inkoop	1.1	Ieder jaar wordt er in het inkoopjaarplan een deel vrijgemaakt voor de MVO activiteiten die hebben plaatsgevonden. Daarnaast is FNV Bondgenoten aan het experimenteren met het nieuwe werken en het reduceren van de CO2 uitstoot. Volgens de heer van Otterloo is een goed geregelde inkoop de basis voor een degelijk MVO beleid.
People	1.2	Omdat MVO een heel ruim begrip is wordt dit door FNV Bondgenoten afgebakend op een manier die past bij de organisatie en de cultuur. Dit is op basis van de triple P benadering (people, planet, profit) gedaan. Voor hen was de meest logische link te leggen met de people kant van MVO. In geval van FNV Bondgenoten was een inkoopmanager een betere keus in verband met de specificatie op de people kant van MVO.
Planet		
Profit		
Medewerkers	1.3	De organisatie wil de komende jaren haar activiteiten op het gebied van MVO verder gaan rapporteren om duidelijk te communiceren naar de medewerkers waar zij mee bezig zijn.
Directie	1.4	Binnen de organisatie is voldoende draagvlak aanwezig. Zowel bij de medewerkers als bij de directie. Op basis hier van is het mogelijk om MVO in te voeren.
MVO Verantwoordelijk / coördinator	1.5	De heer van Otterloo is actief als inkoopmanager bij FNV Bondgenoten te Utrecht. De Heer van Otterloo is nu ruim drie jaar bezig met MVO binnen de FNV organisatie. De Heer van Otterloo is van mening dat er een aparte "MVO coördinator" aanwezig moet zijn binnen een organisatie om zich te storten op de MVO kwestie.
Weerstand		
Promotie	1.6	FNV Bondgenoten doet niet aan de promotie van haar MVO activiteiten. Aangezien zij nog hard bezig zijn met de ontwikkeling hiervan willen zij de buitenwereld hier nog niet actief over informeren.
Informatie / publicatie		
Financiën / geld	1.7	Het invoeren (en onderhouden) van MVO kost in bepaalde gevallen veel geld. Op het moment dat deze kosten niet verantwoord kunnen worden gaat men hier niet mee door.
Tijd	1.8	De heer van Otterloo is het grootste gedeelte van de werktijd bezig met MVO. Ruim 80% van de werktijd (1 FTE) wordt besteedt aan MVO.

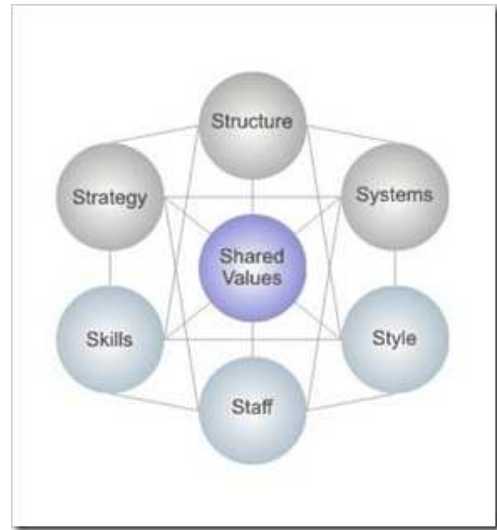
Bijlage tabel: J. van Otterloo label samenvatting

Bijlage 5: Het 7S model

In deze bijlage wordt veel gebruik gemaakt van de internetbron "floor management jargon"² en het boek organisatiemanagement van Marcus & van Dam³. Aan de hand van deze bronnen wordt eerst een theoretische omschrijving gegeven van het 7S model. Vervolgens wordt deze theorie toegepast op de organisatie Abvakabo FNV in relatie tot MVO.

7S model theorie

Het 7S model is een systeem dat is ontworpen door voormalig McKinsey-medewerkers. Het systeem meet de kwaliteit van de prestaties van een organisatie. Hierbij wordt een onderverdeling gemaakt in zeven verschillende onderdelen. Deze zijn verder te verdelen in harde en zachte onderdelen. De strategy, structure en systems worden gezien als de harde kanten van de organisatie. De overige vier: shared values, skills, staff en style zijn de zachte kanten van de organisatie. Hiernaast staat een voorbeeld van het model. De verschillende onderdelen van het model worden hieronder omschreven:



- **De shared values**
De shared values van de organisatie worden centraal geplaatst in het 7S model. Het gaat over de bedrijfsopvatting, de bedrijfscultuur en de identiteit van de organisatie. Kortom, de visie van de organisatie.
- **De strategy**
De strategy wijst op de voorgenomen acties van de organisatie. Welke uitdrukkelijke doelen worden gesteld en met welke middelen wil men deze bereiken? Ook wel de doelstellingen van de organisatie genoemd.
- **Structure**
De structure refereert naar de inrichting van de onderneming zelf op het gebied van niveaus, taakverdeling, coördinatie, lijn-, stafstructuur en de functionele inrichting van de organisatie.
- **Systems**
Dit onderdeel omvat alle formele en informele werkwijzen en procedures, bijvoorbeeld dataverwerking. Het gaat in op de verschillende soorten software, managementsystemen en dergelijke programma's die gebruikt worden om de organisatie draaiende te houden.
- **Style**
De style verwijst naar de managementstijl. Hierbij gaat het om de manier waarop het management leiding geeft aan haar medewerkers.
- **Staff**
Dit onderdeel gaat dieper in op het personeel van de organisatie. De kenmerken van het personeel worden omschreven. Daarnaast wordt aangegeven hoe het management haar personeel voorziet van beloningen of andere motivatiemiddelen.
- **Skills**
Als laatste wordt omschreven waar de organisatie zich in de loop van de jaren in gespecialiseerd heeft. Met welke handelingen steekt de organisatie uit boven haar concurrenten.

²Bron: <http://www.floor.nl/management/7s-model.html>

³Bron: Organisatie & management (Marcus & van Dam)

Het 7S model toegepast op Abvakabo FNV

Voor de uitwerking van het 7S model is veel gebruik gemaakt van het intranet dat door Abvakabo FNV wordt aangeboden. Daarnaast is er informatie gehaald uit observaties en interviews.

Shared values

De shared values van Abvakabo FNV zijn te omschrijven in de vorm van de visie die de organisatie hanteert. Hieronder is de visie weergegeven⁴:

“Abvakabo FNV moet in de toekomst een zichtbare, herkenbare en geloofwaardige behartiger zijn van individuele en collectieve belangen van alle werkenden en niet meer werkenden in onze sectoren. Dat geldt voor zowel de lager betaalden als de professionals met nadruk op beroepsinhoud en de beter geschoolden.”

Aan de hand van de visie is een missie opgesteld. Deze missie is hieronder weergegeven:

“Abvakabo FNV is een behartiger van collectieve en individuele belangen van werknemers op het gebied van werk en inkomen. De bond organiseert, activeert en mobiliseert werknemers. Zodat ze hun belangen op een solidaire wijze kunnen behartigen en niet tegen elkaar worden uitgespeeld.”

Naast de visie en de missie van een organisatie heeft de bedrijfscultuur ook een grote invloed op de gang van zaken. De bedrijfscultuur omschrijft vaak het grootste gedeelte van een organisatie. De bedrijfscultuur is te omschrijven als een unieke factor dat gemerkt (of ongemerkt) invloed heeft op de bedrijfsvoering van een organisatie. In het kort kan bedrijfscultuur gedefinieerd worden als de gemeenschappelijke verstandhouding van leden en belanghebbenden van een bedrijf. Deze verstandhouding heeft betrekking op hoe het er dagelijks in de organisatie aan toe gaat⁵.

Aangezien de organisatie is te omschrijven als een vakbond zijn aspecten hiervan ook duidelijk terug te zien in de cultuur van Abvakabo FNV. Veel van de medewerkers van Abvakabo FNV hebben met een specifiek doel gekozen voor de organisatie. Zij willen opkomen voor andere mensen en hebben een positieve instelling. Zij willen zich doormiddel van samenwerking sterk maken om op deze manier op te komen voor de belangen van werknemers.

Medewerkers van de organisatie staan open voor andere personen en vragen. Het woord idealistisch komt dicht in de buurt bij de omschrijving van de cultuur van Abvakabo FNV. Een vakbond is hierdoor niet te vergelijken met een commerciële organisatie of overheidsinstantie. Het nadeel van dit idealisme is dat het er in de bedrijfsvoering soms chaotisch aan toe gaat. De huidige cultuur is gericht op de medewerkers van Abvakabo FNV zelf⁶.

De gehele organisatie is verder gericht op het werven van leden. Abvakabo FNV is financieel afhankelijk van de contributie van leden.

Strategie

Aan de hand van de strategie van Abvakabo FNV wordt direct duidelijk welke weg zij (willen) volgen. Hieronder is de strategie weergegeven:

“De komende jaren zetten we in op een gezonde groei. Wij willen groeien naar 400.000 leden in 2010. De strategie is gebaseerd op drie pijlers: vernieuwing van de dienstverlening, verenigingsvernieuwing en het huis op orde brengen. Concreet betekent dit dat we ons beter richten op de behoeft patronen van leden en potentiële leden, onze verenigingsstructuur laten aansluiten op de geïndividualiseerde en gedigitaliseerde samenleving en efficiënter en effectiever gaan werken.”

Duidelijk is dat Abvakabo FNV activiteiten uitvoert voor haar leden. Deze leden zijn dan ook verweven in de kern van de organisatie. Zonder leden heeft Abvakabo FNV geen bestaansrecht. Leden van Abvakabo FNV geven maandelijks een contributie om lid te mogen zijn. Hoe meer leden Abvakabo FNV heeft hoe groter de invloed is die zij uitkunnen oefenen op de maatschappij. Hierin komt het “samen sterk” motto van de algemene FNV organisatie terug. Om de leden tevreden te houden

⁴ Bron: Compacte samenvatting Visie, missie en strategie AKF. (Intranet Abvakabo FNV)

⁵ Bron: Boek: Bedrijfscultuur: diagnose en uitvoering

⁶ Bron: Gesprek met M. Dekker (toegevoegd in bijlage drie)

moeten er veel leden aanwezig zijn om als organisatie financieel sterk te staan. Op deze manier kunnen er activiteiten uitgevoerd worden die in het belang zijn van de leden.

structuur

Abvakabo FNV heeft een aantal units die aangestuurd worden door een unitmanager. Deze worden vervolgens aangestuurd door een directie. Deze directie staat in contact met een aantal stafdiensten zoals bijvoorbeeld human resource management (HRM). De facilitaire dienst van Abvakabo FNV valt niet onder deze stafdiensten. Zij worden apart ingedeeld bij de unit "diensten". Hier zitten zij samen in met onder andere de financiële afdeling en de ICT. Een organogram van Abvakabo FNV is terug te vinden in de eerste bijlage van dit rapport. Onder het primaire proces van Abvakabo FNV vallen onder andere de afdelingen Individuele Belangen Behartiging (IBB) en Collectieve Belangen Behartiging (CBB). Zoals de namen al weergeven zijn zij verantwoordelijk voor de belangen behartiging van leden op het gebied van bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden.

Systems

Ook binnen Abvakabo FNV wordt gebruik gemaakt van een aantal systemen om de dagelijkse werkzaamheden uit te voeren, coördineren, beheren en verwerken. Het algemene netwerk wordt verzorgd door de afdeling ICT op basis van windows xp. Het huidige facilitair management informatie systeem dat wordt toegepast binnen de organisatie is topdesk. Voornamelijk de servicedesk van Abvakabo FNV maakt gebruik van deze internet based software. Topdesk is pas sinds een korte tijd geïmplementeerd binnen de organisatieprocessen. Medewerkers krijgen regelmatig informatiebijeenkomsten zodat zij het FMIS systeem kunnen hanteren.

stijl

In het geval van de facilitaire afdeling van Abvakabo FNV zitten de leidinggevenden op korte (voor een deel) afstand van de medewerkers. De afdeling wordt aangestuurd door een facilitair manager. De facilitair manager wordt bijgestaan door twee teamleiders. Deze teamleiders zijn verantwoordelijk voor een aantal onderliggende afdelingen binnen de facilitaire dienst. Dit zijn de afdelingen document informatie verwerking (DIV) en huisvesting.

De deur van de leidinggevende staat in principe altijd open. Communicatielijnen zijn kort. Over het algemeen kunnen de verschillende afdelingen zelfstandig te werk gaan.

Op het moment wordt er geëxperimenteerd met het nieuwe werken. De begane grond en de eerste etage worden omgebouwd zodat deze het nieuwe werken kunnen ondersteunen. Er wordt dus gestimuleerd om flexibel te werken. Dit zorgt er voor dat er meer gekeken gaat worden naar een output gerichte manier van werken. Urencontrole wordt in dit geval lastig.

personeel

In totaal zijn er ruim 250 medewerkers werkzaam binnen het hoofdkantoor van Abvakabo FNV. Hiervan zijn er 27 actief op de facilitaire dienst van de organisatie. Een gedeelte hiervan is parttime aanwezig. Aangezien de afdeling ICT bij Abvakabo FNV niet onder de facilitaire dienst valt is het aantal medewerkers hierdoor lager. Het opleidingsniveau van de facilitaire dienst is gemiddeld. Om de medewerkers te laten groeien worden er regelmatig cursussen en informatiebijeenkomsten georganiseerd. De meeste functies binnen Abvakabo FNV bestaan uit kantoorwerkzaamheden. Om het primaire proces van de organisatie uit te voeren zijn er veel juridisch medewerkers in dienst.

Skills

Aan de hand van de strategie, visie en doelstelling is duidelijk dat Abvakabo FNV zich inzet voor de belangen van de werknemer (leden). Dit doen zij voornamelijk in de sectoren zoals zorg, overheid, onderwijs, post en dergelijke. Zij verzorgen advies, informatie en ondersteuning aan leden. Daarnaast organiseren zij bijeenkomsten voor werknemers om op te komen voor de arbeidsomstandigheden. Deze activiteiten worden al vele jaren uitgevoerd door de organisatie. Deze activiteiten zijn dan ook te omschrijven als de kern van de organisatie. Dit zijn de skills waar Abvakabo FNV in uitblinkt.

Bijlage 6: Enquête "Duurzaam Werken"

Werknemersvragenlijst 'Duurzaam Werken'

Deze vragenlijst is onderdeel van het FNV project 'Duurzaam Werken. OR en directie nodigen je uit om deze enquête in te vullen.

Waarom deze vragenlijst?

Door de vragen op de volgende pagina's te beantwoorden, help je OR en directie een goede aanpak uit te stippelen om meer duurzaam te gaan werken. Samen met je collega's help je onze organisatie milieuvriendelijker, groener, zuiniger, socialer en eerlijker te maken. Zodat we ook in de toekomst en op andere plaatsen op de aardbol een leefbare en rechtvaardige wereld en werkomgeving kunnen hebben.

Waarover gaat deze vragenlijst?

De vragen inventariseren (wat jij weet over) hoe duurzaam er in onze organisatie gewerkt wordt en waar verbeteringen mogelijk zijn. Je wordt gevraagd naar:

- Jouw bijdrage aan en indruk van de mate van duurzaam werken bij Abvakabo FNV;
- waar je vindt dat meer milieuvriendelijk, energiezuinig en socialer gewerkt kan worden;
- wat je hier zelf aan wilt en kunt doen.

De vragenlijst is niet heel lang, maar ook niet echt kort (het invullen kan een kwartiertje kosten). Dat is omdat OR en directie een goed beeld willen krijgen van hoe de collega's tegen dit alles aan kijken. Wij hopen dat je daaraan wilt meewerken!

Voor opmerkingen of vragen over deze vragenlijst kun je terecht bij: Stanley Bergwerf Bok, tel: 6149, e-mail: SBergwerfBok@abvakabo.nl

23-05-2011

1. Bij welke afdeling bent u werkzaam?

2. Hoe goed ben u geïnformeerd over						
	Slecht	Tamelijk slecht	Niet goed en niet slecht	Tamelijk goed	Goed	Weet niet / geen mening
... de klimaatproblematiek in het algemeen	0	0	0	0	0	0
... het energiegebruik en de milieubelasting bij Abvakabo FNV (als meeveroorzaker van de klimaatproblematiek)	0	0	0	0	0	0
... wat Abvakabo FNV doet om energiezuinig, milieuvriendelijk en sociaal	0	0	0	0	0	0

Heeft u zelf op uw plek invloed op duurzaam werken? Kunt u die hebben? Daarover gaan de volgende vragen.
Eerst gaan we in op een aantal zaken die voor het milieu en klimaat van belang zijn en die in bijna elk bedrijf wel voorkomen.

3. Hoezeer houdt u op uw werkplek rekening met het klimaat en het milieu bij het:

	Weinig	Tamelijk weinig	Niet veel, niet weinig	Tamelijk veel	Veel	Heb ik geen invloed op
... computers zelf aan, uit en stand-by zetten?	0	0	0	0	0	0
... verlichting aan en uit zetten?	0	0	0	0	0	0
... de verwarming hoger en lager zetten?	0	0	0	0	0	0
... de airco hoger en lager zetten?	0	0	0	0	0	0
... het watergebruik in het toilet beïnvloeden?	0	0	0	0	0	0
... uw hoeveelheid papiergebruik beïnvloeden?	0	0	0	0	0	0
... zelf kiezen voor spaarlampen?	0	0	0	0	0	0
... afval scheiden?	0	0	0	0	0	0
... kiezen voor meer of minder verantwoord geproduceerde voeding?	0	0	0	0	0	0
... zelf bepalen hoe u voor het woon-werk verkeer reist?	0	0	0	0	0	0
... zelf bepalen hoe u voor zakelijk verkeer reist?	0	0	0	0	0	0
... bepalen of u al dan niet thuis (tele-) werkt?	0	0	0	0	0	0
... een videoconferentie of telefonische vergadering houden i.p.v. te reizen?	0	0	0	0	0	0

Daarnaast zijn er binnen het bedrijf wellicht ook nog andere zaken die voor het milieu en het klimaat van belang zijn

4. Hoezeer doet u op uw werkplek uw best om op nog andere dan in de vorige vraag genoemde manieren:

	Weinig	Tamelijk weinig	Niet veel, niet weinig	Tamelijk veel	Veel	Heb ik geen invloed op
... het energieverbruik van het bedrijf verminderen?	0	0	0	0	0	0
... de afvalproductie van het bedrijf verminderen?	0	0	0	0	0	0
... het watergebruik van het bedrijf beperken?	0	0	0	0	0	0
... risico's op rampen verminderen? (bijv. door veilig en gezond te werken)	0	0	0	0	0	0
... de hoeveelheid vervoer- en transport- kilometers te verminderen?	0	0	0	0	0	0

23-05-2011

Waar kan volgens u het duurzaam werken bij Abvakabo FNV verbeterd worden?

We leggen u drie vragen voor, over ;

- de wijze van werken (op kantoor)
- de wijze van werken (richting leden)
- zaken die raken aan sociaal en rechtvaardig

U wordt steeds gevraagd, door het verdelen van 10 punten, aan te geven aan welke verbeterpunten u de meeste prioriteit geeft.

Het beantwoorden van deze vragen kost u mogelijk even tijd en nadenken. Uw mening over deze zaken is voor ons heel belangrijk.

5. Wilt u, door 10 punten te verdelen, aangeven aan welke zaken bij u op de werkplek de meeste prioriteit gegeven moet worden om de bedrijfsvoering beter voor het milieu te maken?

	Aantal punten (10 in totaal)
Woon - werk verkeer	
Zakelijk verkeer	
Papiergebruik op kantoor	
Watergebruik	
Verlichting	
Verwarming (groene stroom, gas)	
Air Conditioning	
Verantwoord geproduceerde voeding in de bedrijfskantine	
Hoeveelheid afval, afval scheiden	
Hergebruik / recycling materialen	
Mogelijkheid thuis werken / telewerken	
(tele)Vergaderen	
Weet niet	
Geen van deze	
Anders, nl.:	

6. Wilt u, door 10 punten te verdelen, aangeven aan welke zaken bij Abvakabo FNV de meeste prioriteit gegeven moet worden om de wijze van werken (richting leden) beter voor het milieu te maken?

	Aantal punten (10 in totaal)
Actiematerialen (meer zorg voor wat onze producten in de wereld teweeg brengen (duurzaam inkopen, wijze van gebruik, milieuvriendelijk, etc.),	
Papiergebruik (richting leden)	
(tele)Vergaderen	
Weet niet	
Geen van deze	
Anders, nl.:	

7. Wilt u, door 10 punten te verdelen, aangeven aan welke zaken bij Abvakabo FNV de meeste prioriteit gegeven moet worden om rechtvaardiger en socialer te kunnen werken?	
	Aantal punten (10 in totaal)
Rechtvaardiger inkoopvoorwaarden (bijv. voor producenten in derde wereld)	
Rechtvaardiger beloning en arbeidsvoorwaarden voor verschillende groepen die (als onderaannemer, in andere landen) voor het bedrijf werken	
Meer aandacht voor vakbonds- en mensenrechten in andere landen waar ons bedrijf gevestigd is	
Meer aandacht voor vakbonds- en mensenrechten bij toeleveranciers	
Meer aandacht voor zaken als boskap en uitputting van grondstoffen bij toeleveranciers	
Weet niet	
Geen van deze	
Anders, nl.: ...	

Nu nog twee vragen over goede ervaringen met duurzaam werken en ideeën om (nog) duurzamer te kunnen werken.	
8. Zijn er op uw werkplek werkwijzen of oplossingen voor duurzaam werken die voor collega's, de OR FNV kadergroep en/of werknemers van andere bedrijven een inspirerend voorbeeld kunnen zijn?	

9. Heeft u zelf ideeën voor werkwijzen of oplossingen om bij Abvakabo FNV meer duurzaam te kunnen werken?

23-05-2011

10. Heeft u nog opmerkingen naar aanleiding van deze vragenlijst?

1 1 . Wilt u via een digitale nieuwsbrief op de hoogte worden gehouden van het FNV Duurzaam Werken project?	
O Ja, op het volgende e-mailadres:	
ONee	

1 2, Wilt u meer weten over wat de vakbond voor u kan doen?	
O Ja, stuur mij informatie op dit postadres:	
O Ja, bel mij op dit telefoonnummer:	
ONee	

Bijlage 7: Uitslag enquête duurzaam aan het werk

61% is goed geïnformeerd over klimaatproblematiek algemeen

61% is slecht geïnformeerd over wat AKF doet om energiezuinig, milieuvriendelijk en sociaal te werken

invloed van de medewerkers om op de werkplek duurzaam te werken

computer standby 87%

verlichting aan/uit 82%

verwarming hoger/lager 33%

airco hoger/lager 10%

waterverbruik 20%

papierverbruik 88%

spaarlampen 2%

afvalscheiding 29%

verantwoord geproduceerde voeding 26%

manier reizen woon/werk 72%

manier reizen zakelijk 65%

thuis werken 31%

manier vergaderen 16%

medewerkers die actief invloed uitoefenen om op de werkplek duurzaam te werken

verminderen energiegebruik werk 44%

afvalvermindering 46%

waterverbruik verminderen 43%

veilig en gezond werken 21%

verminderen reiskilometers 18%

waar moet de prioriteit om duurzamer te werken liggen

Kan ik niet uit de data halen.

Uit de analyse blijkt dat de meeste invloed kan worden uitgeoefend op de volgende onderdelen
papierverbruik

bij facilitaire dienst kan de papieraafvoer gemeten worden.

Stel computers in voor dubbelzijdig, tenzij

Stel een gezamenlijk doel voor terugdringing 10%

Communiceer het papierverbruik in elke MT brief

computer standby

Eenvoudige hulpmiddelen via ICT

Regel: Werkplek verlaten is computer uit

verlichting

Zijn er technische hulpmiddelen (bv sensor wc en andere ruimtes)

Zijn de TL's energie zuinig.

Regel: Werkplek verlaten is licht uit

Ook hier is eenvoudig het resultaat in het verbruik te meten.

reizen

Opvallend is dat bij reizen wordt aangegeven dat men veel regelmogelijkheden heeft, maar deze zelf niet benut. Hier is zeker veel te winnen

Bijlage 8: SWOT analyse Abvakabo FNV & MVO

De SWOT analyse is een bedrijfskundig middel dat kan worden toegepast op een organisatie om te bepalen wat de strengths (sterktes), weaknesses (zwaktes), opportunities (kansen) en threats (bedreigingen) van de organisatie zijn⁷. Op basis van deze analyse kan vervolgens een doel opgezet worden om een organisatie in de juiste richting te sturen. De SWOT analyse bestaat uit een intern en extern onderdeel. De sterktes en zwaktes worden gezien als de interne aspecten van een organisatie en de kansen en bedreigingen als externe aspecten. Interne aspecten van een organisatie kunnen bijvoorbeeld het personeel, de gebruikte technologie of het imago zijn. Externe aspecten gaan in op de invloeden die van buitenaf op een organisatie werken⁸. Op deze externe aspecten heeft een organisatie minder invloed. De externe aspecten kunnen echter wel gebruikt worden om voordelen op te leveren. Voorbeelden van externe aspecten zijn concurrenten, trends en ontwikkelingen.

SWOT analyse MVO

Om de huidige situatie van MVO binnen Abvakabo FNV overzichtelijk weer te geven is er een SWOT analyse toegepast. Op deze manier worden alle kernaspecten rond MVO en Abvakabo FNV duidelijk. De SWOT analyse is ingevuld aan de hand van het huidige niveau van MVO binnen Abvakabo FNV. Hieronder is de SWOT analyse weergegeven. De SWOT analyse wordt per aspect beschreven:

SWOT-analyse Abvakabo FNV in relatie tot MVO	
Sterktes: - De OR & FD staan positief tegen over MVO. - Draagvlak is (gedeeltelijk) aanwezig onder de medewerkers. - De cultuur en het primair proces van Abvakabo FNV staan MVO toe.	Zwaktes: - Er vindt weinig communicatie plaats op het gebied van MVO. - Er is geen MVO beleid of structuur aanwezig. - Er is weinig kennis op het gebied van MVO en de implementatie hiervan. - Afwezigheid van tijd en financiële middelen. - Hoog verloop van personeel. - Ongestructureerde inkoop zonder MVO criteria.
Kansen: - Er zijn al FNV organisaties die MVO hebben geïmplementeerd in de bedrijfsvoering. - Financiële voordelen door de invoer van MVO. - Nieuwe contacten & medewerkers.	Bedreigingen: - Imagoschade door de afwezigheid van MVO. - Verlies van externe contacten & personeel. - Inefficiënt gebruik van financiële middelen. - De Nederlandse overheid & MVO criteria.

Sterktes

Allereerst worden de sterktes van Abvakabo FNV weergegeven. Het gaat om de aspecten die in het voordeel werken in relatie tot MVO en de organisatie.

De ondernemingsraad en de facilitaire dienst staan positief tegen over MVO.

De OR heeft zich in het verleden al bezig gehouden met MVO. Zij hebben meegedaan aan een project dat MVO introduceerde in organisaties die zijn aangesloten bij de FNV. Abvakabo FNV heeft hier zelf niet actief aan meegedaan. Andere organisaties hebben projecten uitgevoerd op het gebied van huisvesting, energiebesparing en dergelijke onderdelen van MVO. Bij Abvakabo FNV is wel een enquête gehouden op het gebied van MVO om te bepalen of MVO al leeft bij de medewerkers. De OR vindt dat MVO noodzakelijk is binnen Abvakabo FNV aangezien zij een goed voorbeeld moeten stellen richting andere organisaties⁹. De facilitaire dienst is ook van mening dat MVO moet worden geïntroduceerd binnen Abvakabo FNV. Hierbij wordt veelal gedacht aan huisvestingsaspecten en energiezuinige aspecten van MVO. Kostenreductie en efficiënter werken staan hier in het middelpunt.

⁷ Bron: <http://zakelijk.infonu.nl/marketing/3380-swot-analyse-en-confrontatiematrix.html> bezocht op 14-03-11

⁸ Bron: Een praktijkgerichte benadering van organisatie en management

⁹ Bron: Gesprek met M. Dekker. (toegevoegd in bijlage drie)

Draagvlak is (gedeeltelijk) aanwezig onder de medewerkers.

Uit de enquête van de OR (voor het project duurzaam aan het werk) is gebleken dat het grootste gedeelte van het personeel positief reageert op MVO. Aangezien de medewerkers uiteindelijk moeten werken aan de hand van een MVO beleid is dit een groot voordeel. Zonder een positieve instelling van de medewerkers is het invoeren van MVO erg lastig. Uit de enquête blijkt dat het grootste gedeelte van de medewerkers al bewust is van het energieverbruik dat zij kunnen beïnvloeden door het uitschakelen van apparatuur en het licht (ongeveer 70% van de medewerkers¹⁰).

De cultuur en het primair proces van Abvakabo FNV staan MVO toe.

Het primair proces van Abvakabo FNV is het behartigen van de belangen van werknemers in Nederland. Dit wordt gedaan door in overleg te gaan met instanties over bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden¹¹. Dit primair proces gaat perfect samen met MVO (het nemen van verantwoording over de acties die men neemt). Het zelfde is terug te vinden in de cultuur van de organisatie. Medewerkers van Abvakabo FNV willen iets betekenen voor de werknemers van Nederland. MVO kan goed passen binnen Abvakabo FNV op het moment dat dit wordt afgestemd op de cultuur en het primair proces van de organisatie. De verantwoording om MVO te implementeren is hierdoor aanwezig.

Zwaktes

Naast de sterktes zijn er ook een aantal zwaktes te definiëren binnen de organisatie. Ook deze worden in relatie tot MVO omschreven.

Weinig communicatie op het gebied van MVO

Duidelijk is dat de OR en de facilitaire dienst van Abvakabo FNV geïnteresseerd zijn in de implementatie van MVO. De afdelingen zijn echter niet op de hoogte van de eisen en wensen die de partijen zelf hebben. Onderling vindt er weinig overleg plaats in relatie tot MVO. MVO moet centraal geïmplementeerd worden aan de hand van één doel. Zo lang het onduidelijk is wat Abvakabo FNV als geheel wil op het gebied van MVO kan er geen structuur worden aangebracht. Ook tussen overige afdelingen van de organisatie vindt er weinig communicatie plaats op het gebied van MVO¹².

Er is geen MVO beleid of structuur aanwezig.

Binnen Abvakabo FNV is nog geen MVO aanwezig. Er is nog niet nagedacht over de manier waarop MVO de organisatie zou kunnen dienen. Afdelingen zoals de OR en de facilitaire dienst zijn zich bewust van het feit dat MVO kan zorgen voor veel voordelen. Er zijn bij Abvakabo FNV nog geen doelstelling aanwezig die sturing geven aan MVO.

Er is weinig kennis op het gebied van MVO en de implementatie hiervan.

Door de afwezigheid van doelstellingen, criteria of beleid op het gebied van MVO is op te merken dat Abvakabo FNV nauwelijks bezig is geweest met de invoer van MVO. Er zijn een aantal medewerkers aanwezig binnen de organisatie die op de hoogte zijn van de mogelijkheden van MVO. Het implementeren van deze aspecten vindt echter ad hoc plaats. De kennis om een degelijk MVO beleid op te stellen is niet aanwezig.

Afwezigheid van tijd en financiële middelen.

Door de afwezigheid van structuur en beleid is er dan ook nog geen budget beschikbaar gemaakt voor het invoeren en onderhouden van MVO. Medewerkers die zich in het verleden hebben bezig gehouden met MVO hebben hier onvoldoende tijd voor gehad. Dit omdat MVO naast de bestaande taken wordt uitgevoerd. Er is geen medewerker aanwezig binnen Abvakabo FNV die zich bezig houdt met MVO op een dagelijkse basis. Om deze reden is het MVO niveau na verloop van het duurzaam aan het werk project weer weg gezakt.

Hoog verloop van personeel.

De afgelopen jaren hebben er veel personeelwisselingen plaats gevonden bij Abvakabo FNV. Ook zijn er veel wisselingen geweest onder de leidinggevenden van de organisatie. Dit zorgt er voor dat de verschillende afdelingen een geruime tijd door verschillende leidinggevenden zijn aangestuurd. Ook

¹⁰ Bron: Uitslag enquête duurzaam aan het werk. (toegevoegd in bijlage zeven)

¹¹ Bron: 7S model Abvakabo FNV (toegevoegd in bijlage zes)

¹² Bron: Gesprek met M. Brink. (toegevoegd in bijlage drie)

heeft de organisatie een lange tijd zonder een actieve directie gezeten. Door de afwezigheid en afwisseling van sturing is er nog geen motivatie geweest om MVO in te voeren. Kennis van voorgaande zaken verdwijnt. Het contrast van het aantal gewerkte jaren binnen Abvakabo wordt steeds groter. Er zijn nog steeds veel medewerkers binnen de organisatie die al ruim 30 jaar werkzaam zijn bij Abvakabo FNV. Zij hebben al veel leidinggevenden zien komen en gaan.

Ongestructureerde inkoop zonder MVO criteria.

De afwezigheid van MVO is ook te merken binnen het inkoopproces van Abvakabo FNV. Iedere afdeling is zelf verantwoordelijk voor haar inkoop. Er is geen structuur aangebracht in de vorm van een algemeen inkoopbeleid. Hierin mist dus ook een MVO onderdeel dat criteria stelt aan de manier waarop leveranciers aan producten komen. De organisatie koopt regelmatig promotiemateriaal voor acties en bijeenkomsten. Deze producten komen meestal uit andere landen zoals China en dergelijke. Op dit moment wordt er nog maar nauwelijks gekeken naar de manier waarop deze producten gemaakt worden. Dit is in verband met het primair proces (belangen van werknemers) erg vreemd.

Kansen

MVO kan voor Abvakabo FNV een grote betekenis hebben. In dit onderdeel worden de kansen die aanwezig zijn voor de organisatie omschreven in relatie tot MVO.

Er zijn al FNV organisaties die MVO hebben geïmplementeerd in de bedrijfsvoering.

Abvakabo FNV is aangesloten bij de overkoepelende vereniging FNV Vakcentrale (hier over wordt meer omschreven in hoofdstuk drie: De organisatieschets van Abvakabo FNV). Binnen deze vereniging zijn meerdere vakbonden aangesloten die al een aantal jaar actief bezig zijn met MVO. Abvakabo FNV kan hier een groot voordeel uit halen. Het feit dat er al organisaties met een vergelijkbaar primair proces bezig zijn met MVO zorgt er voor dat ervaringen gedeeld kunnen worden.

Financiële voordelen door de invoer van MVO.

Het is een feit dat de implementatie van MVO financiële middelen vereist. MVO kan echter ook geld opleveren. Het implementeren van MVO kan zorgen voor besparingen op het gebied van energie en huisvestingskosten. Ook kan een MVO zorgen voor een verlaging van bijvoorbeeld het ziekteverzuim onder de medewerkers. Voor Abvakabo FNV liggen nog veel kansen op het gebied van energiebesparing en het besparen op de huisvestingskosten. De organisatie is op dit gebied wel al bezig met het invoeren van het nieuwe werken (hier over wordt meer beschreven in hoofdstuk vijf: De huidige MVO situatie van Abvakabo FNV)¹³.

Nieuwe contacten en medewerkers

Het invoeren van MVO zorgt er voor dat medewerkers en externe contacten op een andere manier naar de organisatie gaan kijken. Het komt steeds vaker voor dat medewerkers wensen (of eisen) dat de werkgever zich bezig houdt met MVO. Medewerkers voelen zich hier prettiger door. Het zelfde geldt voor externe connecties. Het voeren van MVO zorgt er voor dat verschillende partijen Abvakabo FNV op een andere manier gaan zien. In de vorm van goed werkgeverschap kan MVO ook meer sollicitanten opleveren indien dit nodig is.

Bedreigingen

Het laatste onderdeel van de analyse dat beschreven wordt zijn de bedreigingen voor Abvakabo FNV. Het gaat hierbij om bedreigingen die ontstaan op het moment dat Abvakabo FNV niet maatschappelijk verantwoord gaat ondernemen.

Imagoschade door de afwezigheid van MVO.

Vanuit de maatschappij bestaat al een aantal jaar de beweging richting MVO. Men kijkt steeds vaker naar de acties die een organisatie neemt om haar omgeving te behouden en beschermen. Het implementeren van MVO kan de organisatie helpen om dit te bereiken. Op het moment dat er een leverancier wordt aangenomen door een organisatie moet duidelijk zijn hoe zij zaken doen. Indien later blijkt dat de leverancier haar producten doormiddel van bijvoorbeeld kinderarbeid laat maken in andere landen kan dit voor veel problemen zorgen. Een organisatie als Abvakabo FNV zet zich juist in voor de belangen van werknemers. Op het moment dat zij dit proberen te bereiken door middel van kinderarbeid is dit tegenstrijdig met elkaar.

¹³ Bron: Gesprek met M. Brink (toegevoegd in bijlage drie)

Verlies van externe contacten & personeel.

Ook kan de afwezigheid van MVO er voor zorgen dat externe partijen geen zaken meer willen (of kunnen) doen met Abvakabo FNV. Op het moment dat organisaties zelf MVO criteria hebben opgesteld kan dit er voor zorgen dat zij verplicht zijn om zaken te doen met een andere organisatie. De kans die Abvakabo FNV heeft door medewerkers aan te trekken doormiddel van MVO kan ook worden omschreven als een bedreiging. Op het moment dat er geen MVO aanwezig is binnen de organisatie kunnen medewerkers weg blijven. Ook in relatie tot het imago van Abvakabo FNV kan de afwezigheid van MVO er voor zorgen dat medewerkers en connecties er voor kiezen om naar een andere organisatie te gaan.

Inefficiënt gebruik van financiële middelen.

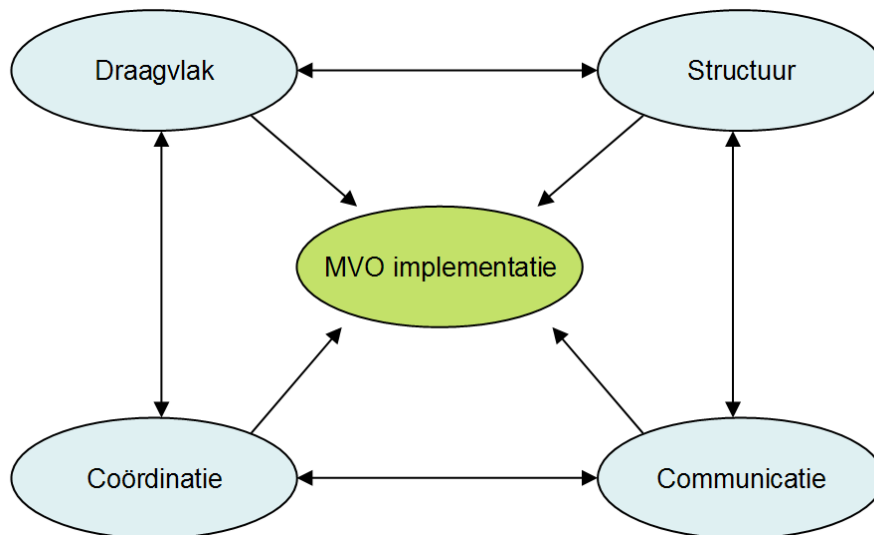
Ook de financiële factor heeft een negatieve kant op het moment dat er geen MVO aanwezig is. MVO kan geld opleveren (of besparen). Het niet doorvoeren van MVO zou er dus voor zorgen dat Abvakabo FNV onnodig geld uitgeeft aan zaken die goedkoper en of beter kunnen. Aangezien Abvakabo FNV afhankelijk is van de financiering die zij ontvangen van leden zou het onnodig uitgeven van deze middelen een groot verlies zijn.

De Nederlandse overheid & MVO criteria.

De laatste bedreiging die omschreven kan worden voor Abvakabo FNV is de Nederlandse overheid en haar activiteiten op het gebied van MVO. Op dit moment zijn er weinig gevolgen voor Abvakabo FNV. Men heeft weinig last van het 100% duurzaam inkopen beleid wat de overheid heeft doorgevoerd. Op het moment dat de Nederlandse overheid hier verplichtingen aan gaat stellen richting het bedrijfsleven zal Abvakabo FNV wel moeten starten met MVO.

Bijlage 9: MVO model voor Abvakabo FNV

Uit het theoretisch onderzoek en het veldonderzoek is gebleken dat er een aantal aspecten van belang zijn als het gaat om de start van MVO bij Abvakabo FNV. Deze aspecten zijn coördinatie, communicatie, structuur en draagvlak. Hieronder is een weergave te zien van het MVO model dat gebruikt kan worden om de huidige situaties MVO situatie van Abvakabo FNV en de overige FNV organisaties te beschrijven. Daarnaast is het voor Abvakabo FNV mogelijk om aan de hand van dit model een degelijke basis te vormen voor MVO. De vier aspecten worden hieronder beschreven.



Coördinatie

Binnen een organisatie moet er een persoon of team het initiatief nemen op het gebied van MVO. Een MVO team of MVO coördinator moet de organisatie aansporen om te starten met MVO en dit borgen binnen de organisatie. Hierdoor ontstaat er een centraal aanspreekpunt dat op de hoogte is van de MVO activiteiten van nu en in de toekomst. Deze coördinatie kan zorgen voor de communicatie, structuur en draagvlak op het gebied van MVO (hieronder beschreven).

Structuur

Aan de hand van de omschreven coördinatie moet structuur aangebracht worden. MVO moet een duidelijke omschrijving krijgen in relatie tot de organisatie. Het doel en de visie moeten aangeven op welke manier MVO kan zorgen voor een toegevoegde waarde. Het specificeren van MVO zorgt er op deze manier voor dat de algemeenheid van het onderwerp wordt afgebakend. Duidelijke taken en doelen worden gedefinieerd zodat de organisatie duidelijk weet wat de komende acties moeten zijn.

Communicatie

Als de coördinatie en structuur van MVO binnen de organisatie op orde zijn wordt het mogelijk om communicatielijnen op te stellen. Op basis van de doelstellingen kan men bepalen welke partijen inbreng moeten hebben op het komende MVO beleid. Daarnaast wordt doormiddel van communicatie de organisatie op de hoogte gebracht van het feit dat men bezig is met de implementatie van MVO. In relatie tot de communicatie met de verschillende partijen kan draagvlak worden verkregen. Dit doordat men duidelijkheid krijgt en geïnformeerd wordt over de komende MVO activiteiten.

Draagvlak

Door middel van de drie bovenstaande aspecten is er een degelijke grip op het onderwerp MVO. De betekenis hiervan is op deze manier goed te verantwoorden. Door middel van een degelijke omschrijving kan draagvlak verkregen worden. Aan de hand van duidelijke communicatie van de vastgestelde visie en doelstellingen betreft MVO kan de organisatie goed geïnformeerd worden over de noodzakelijkheid van MVO. Zowel de medewerkers als de directie.

MVO implementatie

Op het moment dat de vier bovengenoemde aspecten onder handen zijn genomen kan er gestart worden met de implementatie van MVO. De basis is gelegd en kan uitgevoerd worden.

Bijlage 10: MVO activiteiten en projecten Abvakabo FNV

Doormiddel van gesprekken en observaties is in deze bijlage beschreven wat Abvakabo FNV op dit moment doet op het gebied van MVO. Deze bijlage is gebruikt om de huidige MVO situatie van Abvakabo FNV te omschrijven. Het duurzaam aan het werk project en overige MVO projecten worden beschreven:

Duurzaam aan het werk

In 2009 zijn de FNV Vakcentrale, FNV Bondgenoten en Abvakabo FNV gestart met het project “duurzaam aan het werk”. Dit project werd in samenwerking met andere bedrijven die lid zijn van FNV uitgevoerd met het doel om MVO te introduceren en te laten integreren in de bedrijfsvoering (voorbeelden van deze organisaties zijn KLM en DSM)¹⁴. Zo hebben KLM en DSM bijvoorbeeld actie ondernomen op het gebied van MVO door een mobiliteitsbeleid in te voeren dat was opgezet aan de hand van MVO criteria. Abvakabo FNV was betrokken bij dit project maar had zelf geen actief MVO project. Abvakabo FNV maakte alleen deel uit van de aansturing van het geheel. Na verloop van het project is een inspiratieboekje geschreven dat gebruikt kan worden door organisaties die geïnteresseerd zijn in MVO.

Naar aanleiding van het project “duurzaam aan het werk” heeft de ondernemingsraad van Abvakabo FNV wel een “duurzaam ondernemen beker” geïntroduceerd bij de medewerkers. Dit was de introductie van MVO onder de medewerkers. De beker moest zorgen voor een verlaging van het aantal plastic bekertjes dat werd gebruikt. Achteraf blijkt dat er nog veel plastic bekertjes gebruikt worden. Dit omdat dat de koffieautomaten automatisch gebruik maken van plastic bekertjes. De plastic bekertjes worden na gebruik niet gerecycled. Doordat er geen communicatie heeft plaats gevonden met de facilitaire dienst moest deze afdeling achteraf producten aanschaffen om het initiatief te ondersteunen.

Op basis van dit project is ook een digitale enquête gehouden onder de medewerkers van Abvakabo FNV. In deze enquête werd de aandacht gelegd op MVO binnen de organisatie en de werkplek. Deze enquête bestond uit vragen over de bewustheid van MVO tijdens het werken en of de medewerkers actief waren op dit gebied. Naar de mening van de ondernemingsraad werd positief gereageerd op de introductie van MVO doormiddel van de beker en de enquête. In bijlage zes is een voorbeeld van de enquête weergegeven met hierna in bijlage zeven een globale uitslag op de vragen. Het idee om dubbelzijdig te printen was een initiatief dat vanuit de medewerkers was gekomen. Een grote meerderheid van de medewerkers is zich bewust van MVO en is bereid om mee te gaan in de implementatie hiervan¹⁵.

Door een gebrek aan tijd vanuit de medewerkers die actief waren op het gebied van het duurzaam aan het werk project is er nooit een terugkoppeling geweest van de enquête. De medewerkers van Abvakabo FNV hebben nooit feedback gehad op het onderzoek. Er is ook geen communicatie geweest over eventuele vervolgacties. Op dit moment is er een klein plan van aanpak opgesteld door de ondernemingsraad met mogelijke (operationele) activiteiten om te starten met MVO. Er is weinig activiteit binnen Abvakabo FNV om het MVO project door te zetten.

Overige MVO projecten & initiatieven

Een ander project dat op dit moment (februari 2011) plaats vindt binnen Abvakabo FNV is een project op het gebied van het nieuwe werken. Op de begane grond en eerste verdieping van het hoofdkantoor van Abvakabo FNV vinden verbouwingen plaats. Hier worden flexibele werkplekken gecreëerd voor de facilitaire dienst en de afdeling ICT. Het uiteindelijke doel hier van is verlagen van het aantal vierkante meters dat Abvakabo FNV gebruikt en het introduceren van taakgericht werken binnen de organisatie. Dit wordt op deze manier gedefinieerd omdat niet alle aspecten van Het nieuwe werken ingevoerd worden. Dit doordat de huidige cao's van de medewerkers dit niet toestaat. Er vindt echter geen verlaging van het aantal werkplekken plaats. Wel worden medewerkers van andere afdelingen aangemoedigd om ook te komen werken op de flexibele werkplekken. Door deze manier van werken kan Abvakabo FNV in de toekomst etages afstoten van het huurpand waar in zij zitten. Aan de hand van dit project moeten medewerkers van Abvakabo FNV in contact komen met taakgericht werken.

¹⁴ Bron: <http://www.duurzaamaanhetwerk.nl/> bezocht op 18-02-11

¹⁵ Bron: Analyse enquête duurzaam aan het werk. (toegevoegd in de bijlage)

23-05-2011

Door zelf te observeren hoe het principe werkt kan men wennen aan de nieuwe manier van werken. De organisatie heeft nog een lange weg te gaan voordat dit project binnen de gehele organisatie kan worden ingevoerd. De eerste stap is echter gemaakt.

Tijdens de aanschaf van nieuwe printers heeft Abvakabo dubbelzijdig printen geïntroduceerd. Dit is echter niet verplicht maar staat wel als standaard functie ingesteld. Het papier wat in deze printers gebruikt wordt is FSC gekwalificeerd. Ook is er de mogelijkheid om te kiezen voor een leaseauto met een lage CO2 uitstoot.



FSC® Trademark © 1996
Forest Stewardship Council A.C.
FSC-SECR-0010

Convenant voor het stimuleren van het gebruik van FSC-gecertificeerde producten, afgesloten tussen FNV Bouw en FSC Nederland

Inleiding

Bossen zijn van levensbelang. Honderden miljoenen mensen zijn voor hun levensonderhoud direct afhankelijk van bos. Ook voor vele dieren en planten is bos onmisbaar. Daarnaast is bos van belang vanwege zijn invloed op het klimaat, waterhuishouding en bodem. De bossen van de wereld staan echter onder grote druk. Jaarlijks verdwijnt 13 miljoen hectare tropisch bos (een gebied bijna vier keer zo groot als Nederland) en ook de Noordelijke bossen hebben te lijden van degradatie. Commerciële houtkap is één van de oorzaken hiervan.

FSC-keurmerk

Het gebruik van hout uit goed beheerde bossen wordt wereldwijd beschouwd als een bijdrage aan de oplossing van het probleem van ontbossing en bosdegradatie. Het meest gezaghebbende bewijs van goed bosbeheer is het onafhankelijk keurmerk van de Forest Stewardship Council (FSC). Het FSC-keurmerk biedt de zekerheid dat hout en houtproducten met het FSC-logo voldoen aan de hoogste eisen voor sociaal, milieuvriendelijk en economisch verantwoord bosbeheer. Inmiddels is ruim 94 miljoen ha bos in de wereld FSC-gecertificeerd. De beschikbaarheid van FSC-hout op de Nederlandse markt wordt geschat op 17%. Door producten toe te passen met het FSC-keurmerk wordt certificering verder gestimuleerd, waarmee een positieve bijdrage wordt geleverd aan goed bosbeheer.

FNV Bouw

FNV Bouw is lid van FSC International. Niet alleen vanwege het maatschappelijke belang, maar ook vanwege het belang van duurzame bosbouw voor de werknemers in de houtsectoren en omdat wij internationaal goede arbeidsomstandigheden en vakbondsrechten voor werknemers voorstaan. Duurzame bosbouw zorgt er namelijk voor dat het bos behouden blijft en dus ook in de toekomst gebruikt kan worden voor houtkap. Dat is goed voor de werkgelegenheid in de houtproductie.

De betrokkenheid van lokale vakbonden bij duurzame bosbouw verdient steun en erkenning, en zal ook ter plekke draagvlak creëren voor de doelstelling van FSC.

Tegen deze achtergrond verklaren FNV Bouw gevestigd te Woerden, en FSC Nederland, gevestigd te Utrecht, dat zij de volgende maatregelen nemen om het gebruik van FSC-gecertificeerd hout te stimuleren.

Hierbij zullen FNV Bouw en FSC Nederland zich inzetten voor de realisatie van de volgende afspraken:

1. Papierverbruik

FNV Bouw neemt zich voor zoveel mogelijk gebruik te maken van FSC-gecertificeerd papier. Daarbij zal geleidelijk worden overgeschakeld op FSC-papier. Het gaat daarbij om

- print- en kopieerpapier. Hierover lopen reeds besprekingen met Océ
- huisstijlpapier (briefpapier en enveloppen)
- relatiemagazines
- divers drukwerk (brochures, folders etc.)

Mocht onverhoopt blijken dat papier met FSC-keurmerk niet verkrijgbaar is dan zal nader overleg plaatsvinden of en op welke wijze FNV Bouw invulling aan dit deel van het convenant kan geven.

FNV Bouw streeft er naar om haar bondsperiodieken op FSC-papier te laten drukken.

FNV Bouw streeft er naar om het FSC-logo zoveel mogelijk op het papier/drukwerk te laten aanbrengen.

2. Renovatie/Nieuwbouw eigen kantoren/gebouwen

Voor het hoofdkantoor van FNV Bouw staan grote verbouwingen op stapel. Te denken valt bijvoorbeeld aan de vernieuwing van het luchtbehandelingsstelsel waarbij (ook) aanzienlijke hoeveelheden hout gebruikt worden. Voor deze werkzaamheden zal FNV Bouw haar contractpartners opdragen zoveel als mogelijk gebruik te maken van FSC-hout. Dit geldt zowel voor hardhout, naaldhout als plaatmateriaal.

FNV Bouw werkt zoveel als mogelijk samen met aannemers en bedrijven die de FSC-filosofie onderschrijven en benutten.

3. Projecten die gebruik en productie stimuleren

FNV Bouw neemt zich voor om een aantal project(en) uit te voeren die tot doel hebben de productie en het gebruik van FSC-hout/papier door anderen te stimuleren. Het gaat om de volgende projecten:

FNV Bouw is onderdeel van de Federatie Nederlandse Vakbeweging. Bij de FNV aangesloten bonden hebben 1,2 miljoen leden in Nederland. FNV Bouw zal in dit verband zowel de vakcentrale als de aangesloten bonden v.w.b. het gebruik van FSC hout /papier stimuleren.

FNV Bouw is aangesloten bij de Europese Federatie van Bouw en Houtarbeiders te Brussel. Bij de EFBH zijn 69 vakbonden uit Europa en de kandidaat-lidstaten aangesloten met 2.350.000 leden. FNV Bouw zal in dit verband zowel de Federatie als de aangesloten bonden v.w.b. het gebruik van FSC hout/papier stimuleren.

Als lid van EFBH voert FNV Bouw in de sectoren Bouw, Meubel en Houtverwerking op Europese schaal een Sociale Dialoog met Europese werkgeversvertegenwoordigers. Tijdens deze sociale dialogen zal FNV Bouw de meerwaarde van (FSC)-certificering voor de Europese vakbondsbelangenbehartiging en de bevordering van de sociale dialoog door (FSC)-certificering uitdragen.

FNV Bouw is lid van de Builders en Wood Workers' International te Geneve. Bij de BWI zijn 350 vakbonden aangesloten met 12 miljoen leden uit 135 landen. In het Bosbouw- en Houtnetwerk zal FNV Bouw het belang van (FSC)-certificering ook als concreet middel voor vakbondsbelangenbehartiging op wereldschaal uitdragen en de contacten tussen FSC en de BWI bevorderen.

FNV Bouw vertegenwoordigt deelnemers en gewezen deelnemers in diverse pensioenfondsen.

Bij de Fondsen zal FNV Bouw in het beleggingsbeleid investeringen in FSC hout/papier producenten bevorderen zover als dit niet in strijd is met de binnen het Fonds vastgestelde beleid.

Bij de uitvoerders van die fondsen zal FNV Bouw het afsluiten van vergelijkbare convenanten met FSC stimuleren waarin afspraken worden gemaakt over papier voor intern en extern gebruik en over houtgebruik bij nieuwbouw en renovatie van eigen kantoren.

FNV Bouw zal bij het "eigen" FNV Pensioenfonds en haar vermogensbeheerder SNS Asset Management de wens neerleggen een convenant af te sluiten over (1) het gebruik van FSC-gecertificeerd papier en hout en (2) in het vermogensbeheer beleggingen in FSC-gecertificeerde productiebedrijven en bij beleggingen in vastgoed de toepassing van FSC-hout te stimuleren

4. Overige inspanningen

- FNV verzoekt de voor haar relevante drukkers zich te laten certificeren.
- FNV verzoekt de voor haar relevante aannemers zich te laten certificeren.

5. Inspanningen FSC Nederland

FSC Nederland zal FNV Bouw ondersteunen bij het realiseren van de gestelde doelen door:

- Verzorgen van algemene up-to-date informatie over verkrijgbaarheid van FSC-producten via website (leveranciersgids)
- Beschikbaar stellen van informatie (brochures)
- Informatieoverdracht over FSC door middel van presentaties/voordrachten
- Adviseren omtrent de verkrijgbaarheid van FSC-gecertificeerd papier en houtsoorten en waar mogelijk en nodig bemiddelen tussen vraag en aanbod. Nadrukkelijk streven FSC Nederland en FNV Bouw ernaar om geleidelijk steeds meer kennis omtrent de toepassing van FSC-gecertificeerde producten bij FNV Bouw onder te brengen
- Ondersteuning en advies over borging van de keten (hoe nagaan dat er daadwerkelijk FSC-gecertificeerd papier en hout wordt/is toegepast)
- Publiciteit verzorgen over het convenant en zo nodig en mogelijk het ondersteunen van convenantpartners bij publiciteit
- Beschikbaar stellen materiaal voor interne training en communicatie, bijvoorbeeld presentaties, standaardteksten.

6. Gezamenlijke publiciteit

Beide partijen zullen publiciteit over het convenant verzorgen en op elkaar afstemmen.

FSC Nederland zal actief publiciteit verzorgen over afgesloten convenanten, o.a. via persberichten en de eigen emailnieuwsbrief (zie www.fscnl.org). Teksten zullen worden afgestemd met de convenantpartners (gezamenlijk en individueel).

Indien FNV Bouw teksten wil publiceren betreffende deze materie en eventueel het logo wil gebruiken van FSC Nederland dan zal hierover van tevoren overleg plaatsvinden.

(voor nadere informatie hierover zie deelnemersreglement)

7. Rapportage

Binnen FNV Bouw wordt als contactpersoon voor (de uitvoering van) dit convenant aangewezen de heer W.C. Paul van der Maas, hoofd Ondersteunende Diensten en Coen van der Veer, Sectorbestuurder.

Binnen FSC Nederland wordt als account manager voor (de uitvoering van) dit convenant aangewezen Arjan Alkema.

Over de uitvoering van deze beleidsvoornemens zal de convenantpartner tenminste eenmaal per jaar schriftelijk rapporteren aan FSC Nederland (bij voorkeur middels het door FSC Nederland ter beschikking gestelde rapportageformulier).

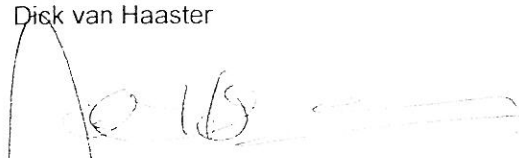
Tweemaal per jaar (of zoveel vaker als de partners dat nodig vinden) vindt er een voortgangsgesprek plaats tussen FSC Nederland en de convenantpartner; de hiervoor genoemde jaarlijkse schriftelijke rapportage wordt dan in ieder geval besproken.

Bovendien zal over de voortgang van dit convenant worden gerapporteerd in het jaarlijks uit te brengen (duurzaamheidsverslag/milieu) jaarverslag van FNV Bouw.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Echteld, 12 december 2007,

Het bestuur van FNV Bouw, namens deze,

Dick van Haaster

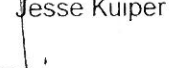


De directie van FNV Bouw, namens deze,

Rosetta Zwetsman

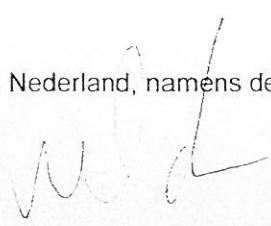
Het bestuur van FSC Nederland, namens deze,

Jesse Kuiper



De directie van FSC Nederland, namens deze,

Sandra Mulder



Bijlage 12: 100% duurzaam inkopen van de overheid

Deze bijlage betreft een theorieonderzoek naar de invloed dat het 100% duurzaam ondernemen beleid van de Nederlandse overheid heeft op Abvakabo FNV. De vraag is of dit inkoopbeleid effect heeft op het primair proces van Abvakabo FNV. In dit hoofdstuk wordt allereerst beschreven wat duurzaam inkopen precies is.

Abvakabo FNV is te koppelen aan de Nederlandse overheid doordat zij opkomen voor de belangen van werknemers die actief zijn binnen de overheid. De arbeidssector overheid valt onder het takenpakket van de organisatie¹.

Duurzaam inkopen

Duurzaam inkopen is te omschrijven als een onderdeel van MVO. Binnen MVO is duurzaam inkopen onder andere te plaatsen in de people dimensie. Deze vorm van inkoop vindt plaats op het moment dat een organisatie naast inkoop criteria op het gebied van prijs en kwaliteit ook rekening houdt met sociale en milieu criteria². Duurzaam inkopen moet zorgen voor een verlaging van milieuschade dat door de productie van goederen en diensten wordt aangebracht. Daarnaast stimuleert duurzaam inkopen degelijke werkomstandigheden, eerlijke beloningen voor medewerkers en dergelijke. Op deze manier kan bijvoorbeeld kinderarbeid en of dwangarbeid in derde wereld landen aangepakt worden. Duurzaam inkopen is een vrijwillig initiatief. Het is vanuit de wet niet verplicht om op een duurzame manier in te kopen³.

Milieu criteria

Bij milieucriteria van duurzaam inkopen gaat het om de effecten die een product heeft op het milieu. Hierbij wordt ook gekeken naar het productieproces en het gebruiksproces. Gedacht kan worden aan het gebruik van materiaal of energie tijdens deze processen. In relatie tot ketengericht denken kan zelfs rekening worden gehouden met de levenscyclus van het product nadat deze is afgeschreven.

Sociale criteria

De sociale criteria gaat in op aspecten zoals discriminatie, mensenrechten en kinderarbeid. Op het moment dat een organisatie duurzaam gaat inkopen moeten zij aan kunnen tonen dat producten uit andere landen op een correcte manier zijn geproduceerd (degelijke werkomstandigheden, lonen en dergelijke). Het is lastig om de gehele keten te overzien en te inspecteren op deze criteria. Organisaties kunnen zich aansluiten bij keteninitiatieven die deze inspecterende taken op zich neemt. Op deze manier kan de organisatie aantonen dat zij er alles aan doen wat voor hen mogelijk is om zich te houden aan het duurzaam inkoopbeleid⁴.

Duurzaam inkopen & de overheid

Sinds 2010 voert de Nederlandse overheid een duurzaam inkoop beleid. De Nederlandse overheid besteedt ieder jaar ruim 50 miljard euro aan het inkopen van goederen, diensten en overige werken. Hierdoor zijn zij een grote speler op de markt. De overheid is over gegaan op dit 100% duurzaam inkoopbeleid om de maatschappij te stimuleren om ook over te gaan op een maatschappelijk verantwoorde manier van ondernemen. Het rijk (kerndepartementen en uitvoeringsorganisaties van de overheid) heeft het doel om 100% van haar inkopen op een duurzame manier te laten verlopen. Gemeentes streven naar een duurzaam inkoopvolume van 75%. Provincies en waterschappen gaan op dit moment voor een verduurzaming van 50% van het inkoopvolume⁵. Deze laatste partijen streven naar een 100% duurzaam inkoopbeleid rond 2015.

Bij het aanbesteden en gunnen van projecten worden onder meer eisen gesteld aan milieuaspecten, sociale aspecten, materialen en energie. Potentiële leveranciers moeten duidelijk maken hoe zij invulling geven aan de gestelde eisen. Ook in de (productie)keten van de leverancier tot aan het eindproduct wordt steeds meer informatie en transparantie gevraagd over het energieverbruik en de CO2-uitstoot.

¹ Bron: <http://www.abvakabofnv.nl/sectoren/overheid2/>

² Bron: Eindrapportage onderzoek NK programma duurzaam inkopen pagina 11.

³ Bron: <http://www.mvonederland.nl/content/dossier-beschrijving/duurzaam-inkopen-door-nederlandse-overheid>

⁴ Bron: <http://www.pianoo.nl/duurzaaminkopen/sociale-voorwaarden>

⁵ Bron: <http://www.mkb servicedesk.nl/4009/welke-overheden-kopen-duurzaam.htm>

Zo wordt er sinds 2010 verwacht van de Nederlandse overheid dat zij rekening houden met bijvoorbeeld het duurzaam inkopen van cateringgoederen. Een minimum eis op het gebied van duurzaam inkopen is dat 40% van de goederen biologisch of aan de hand van gelijkwaardige duurzaamheidsmerken is geproduceerd. Daarnaast is er gunningcriteria actief voor een leverancier die kan zorgen voor een biologisch inkoopvolume van meer dan 40%⁶.

Een publicatie vanuit de overheid geeft exact aan met welke MVO aspecten er rekening gehouden moet worden. Per onderdeel wordt er aangegeven wat de duurzaamheidscriteria en gunningcriteria zijn⁷. In bijlage dertien is een overzicht te zien van de producten en diensten waarop MVO criteria gelden. Op basis van dit overzicht valt op te merken dat deze punten geen directe relatie hebben met Abvakabo FNV. Voornamelijk leveranciers van producten en diensten worden beïnvloed door middel van dit beleid.

Kanttekeningen bij duurzaam inkopen

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar de effecten van duurzaam inkopen. Uit deze onderzoeken komt vaak het punt dat duurzaam inkopen “duur kopen” is⁸. Duurzaam inkoop zorgt voor een grotere papierstroom en bureaucratie. Daarnaast zijn duurzame producten soms duurder dan standaard producten. Het zorgt echter wel voor een verantwoorde manier van inkopen. De voordelen worden vaak niet meegenomen in dit soort onderzoeken. Op dit moment zet de politiek haar vraagtekens bij het huidige duurzaam inkoopbeleid van de Nederlandse overheid. Om het beleid na te kunnen leven wordt er ieder jaar tussen de 400 – 500 miljoen euro extra uitgegeven⁹.

Het blijft een feit dat de imagoschade die een bedrijf op doet door het inkopen van “slecht geproduceerde middelen” vele malen groter kan zijn dan de jaarlijkse kosten die duurzaam inkopen met zich meebrengt.

Conclusie

Theoretisch onderzoek is gepleegd naar het onderwerp 100% duurzaam ondernemen en het beleid van de Nederlandse overheid op dit gebied. Op basis van de volgende vraag is dit onderzoek uitgewerkt:

“Wat zijn de gevolgen van het 100% duurzaam ondernemen van de Nederlandse overheid voor Abvakabo FNV?”

De volgende aspecten zijn op basis van dit onderzoek duidelijk geworden:

- ✓ Bij duurzaam inkopen wordt er naast de standaard criteria zoals prijs en kwaliteit ook gekeken naar sociale en milieuaspecten van inkoop.
- ✓ De Nederlandse overheid wil dit stimuleren door zelf een 100% duurzaam ondernemen beleid te voeren.
- ✓ Het huidige kabinet (maart 2011) heeft haar bedenkingen over het duurzaam inkoopbeleid van de overheid. De extra kosten zouden te hoog zijn.
- ✓ Er zijn geen directe raakvlakken te omschrijven in relatie tot het 100% duurzaam inkoopbeleid van de overheid en Abvakabo FNV.

⁶ Bron: Overzicht criteria Duurzaam inkopen overheid.

⁷ Bron: PDF bestand Overzicht duurzaamheids criteria duurzaam inkopen 27 augustus 2010

⁸ Bron: <http://www.factomagazine.nl/?m=news&f=detail&id=46037>

⁹ Bron: <http://www.p-plus.nl/artikel.php?IK=2331>

Bijlage 13: Duurzaam inkoop criteria overzicht

Hieronder is een lijst weergegeven van de kernaspecten waar de Nederlandse overheid criteria voor heeft opgesteld in relatie tot het 100% duurzaam ondernemen beleid. Deze lijst is afkomstig uit het document dat is uitgegeven door de Overheid: Overzicht duurzaamheidscriteria voor duurzaam inkopen 17 augustus 2010:

1. Aangepast vervoer
2. Audiovisuele apparatuur
3. Bedrijfskleding
4. Bedrijfskleding: reiniging
5. Beveiliging
6. Buitenlandse dienstreizen
7. Catering
8. Conserveringswerken
9. Dienstvoertuigen
10. Drinkautomaten
11. Drukwerk
12. Elektriciteit
13. Externe vergader- en verblijffaciliteiten
14. Gemalen
15. Gladheidbestrijding
16. Groenvoorzieningen
17. Grondwerken, Bouwrijp maken terreinen
18. Grootkeukenapparatuur
19. Hardware
20. Kabels en leidingen
21. Kantoorartikelen
22. Kantoorgebouwen: beheer en onderhoud
23. Kantoorgebouwen: huur en aanschaf
24. Kantoorgebouwen: nieuwbouw
25. Kantoorgebouwen: renovatie
26. Kantoorgebouwen: sloop
27. Kantoormeubilair
28. Kantoorstoffering
29. Kunstwerken
30. Leerlingenvervoer
31. Mobiele werktuigeninkoop
32. Mobiele werktuigenuitbesteding
33. Netwerken en infrastructuur
34. Onderhoud transportmiddelen
35. Openbaar Vervoer
36. Openbare verlichting
37. Papier
38. Post
39. Reiniging openbare ruimte
40. Reproductieapparatuur
41. Riolering
42. Schoonmaak
43. Straatmeubilair
44. Telefoonapparatuur
45. Toner cartridges
46. Transportdiensten
47. Voertuigen
48. Verhuisdiensten
49. Verkeersregelinstallaties
50. Waterbouwkundige constructies
51. Waterzuiveringsinstallaties en slibbehandeling
52. Wegennet
53. Zware motorvoertuigen

Plan van aanpak

Afstudeerscriptie

Notitie:

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Abvakabo FNV

Student:	Matthis Vliex
Stagebegeleider:	Mvr. M. Brink
Docent begeleider:	Dhr. J. Kloos
Datum:	03-02-11

Inhoudsopgave

1	De organisatie Abvakabo FNV.....	3
2	Maatschappelijk verantwoord ondernemen bij Abvakabo FNV.....	4
2.1	Aanleiding van de opdracht.....	4
2.2	Probleemomschrijving.....	4
2.3	Probleemstelling.....	5
2.4	Definitie van maatschappelijk verantwoord ondernemen	5
3	Methoden van onderzoek.....	6
3.1	Deskresearch	6
3.2	Fieldresearch	6
3.3	Eindproducten	6
3.4	Fasering van het stagetraject.....	6
4	Planning	8
5	Literatuurlijst	9

Inleiding

In het vierde schooljaar van de opleiding Facility management wordt een afstudeerstage gelopen bij een extern bedrijf. Tijdens deze stage wordt een opdracht vanuit het bedrijf uitgevoerd die betrekking heeft op het facilitair werkveld. Dit plan van aanpak wordt geschreven om inzicht te verkrijgen in de afstudeeropdracht en de doelstellingen helder te maken. Daarnaast wordt ook het globale tijdspad duidelijk.

Dit afstudeertraject is het laatste onderdeel binnen de opleiding en wordt gezien als afsluiting van het geheel. Het extern bedrijf waar de afstudeerstage plaats vindt is het hoofdkantoor van Abvakabo FNV te Zoetermeer.

Dit PVA bestaat uit een aantal hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk gaat in op de organisatie waar het stagetraject plaats vindt. Vervolgens wordt in het tweede hoofdstuk de opdracht uitgelegd. Het derde hoofdstuk gaat in op de methode van onderzoek. De planning wordt omschreven in het vierde hoofdstuk. Als laatste is er in hoofdstuk vijf een literatuurlijst terug te vinden.

1 De organisatie Abvakabo FNV

Voordat er gestart kan worden met het afstudeeronderzoek moet eerst duidelijk zijn hoe de organisatie (als opdrachtgever) is te omschrijven. In dit hoofdstuk wordt een globale organisatieschets gegeven van Abvakabo FNV.

De vereniging Abvakabo FNV is de grootste Nederlandse vakbond in de publieke sector. De vakbond is in 1982 ontstaan door een fusie tussen de algemene bond van ambtenaren (Abva) en de katholieke bond van overheidspersoneel (Kabo). Abvakabo FNV zet zich in voor de belangen van werknemers in verschillende sectoren zoals: ziekenhuizen, post, onderwijs, telecom en vele andere. Abvakabo FNV is expert op het gebied van werk & inkomen. Op het moment heeft Abvakabo ruim 350.000 leden¹. Hieronder zijn de visie en missie en strategie van Abvakabo FNV weergegeven²:

De visie van Abvakabo FNV

"Abvakabo FNV moet in de toekomst een zichtbare, herkenbare en geloofwaardige behartiger zijn van individuele en collectieve belangen van alle werkenden en niet meer werkenden in onze sectoren. Dat geldt voor zowel de lager betaalden als de professionals met nadruk op beroepsinhoud en de beter geschoolden."

De missie van Abvakabo FNV:

"Abvakabo FNV is een behartiger van collectieve en individuele belangen van werknemers op het gebied van werk en inkomen. De bond organiseert, activeert en mobiliseert werknemers. Zodat ze hun belangen op een solidaire wijze kunnen behartigen en niet tegen elkaar worden uitgespeeld."

De strategie van Abvakabo FNV:

"De komende jaren zetten we in op een gezonde groei. Wij willen groeien naar 400.000 leden in 2010. De strategie is gebaseerd op drie pijlers: vernieuwing van de dienstverlening, verenigingsvernieuwing en het huis op orde brengen. Concreet betekent dit dat we ons beter richten op de behoeft patronen van leden en potentiële leden, onze verenigingsstructuur laten aansluiten op de geïndividualiseerde en gedigitaliseerde samenleving en efficiënter en effectiever gaan werken."

Het hoofdkantoor van Abvakabo FNV ligt in Zoetermeer. Dit is tevens één van de zeven regiokantoren waarover zij beschikken. In dit pand zijn ruim 250 medewerkers actief. In de eerste bijlage is een beknopt organogram toegevoegd van deze locatie. Hier op is te zien dat de facilitaire afdeling onder het segment diensten valt binnen de organisatiestructuur³.

De overige zes regiokantoren van Abvakabo FNV zijn gevestigd in Amsterdam, Deventer, Groningen, Rotterdam, Utrecht en Weert⁴. Daarnaast heeft Abvakabo FNV ongeveer zestig afdelingskantoren in de vorm van vergaderzalen verspreid door Nederland.

Abvakabo FNV maakt samen met achttien andere zelfstandige vakbonden deel uit van FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging). De Nederlandse werknemersvereniging FNV is ontstaan in 1982 toen het Nederlands verbond van vakverenigingen (NVV) en de Nederlands katholieke vakverbond (NKV) fuseerden. De FNV vakcentrale coördineert zaken rond arbeid en inkomen die boven de afzonderlijke bedrijfstakken uitstijgen⁵. In totaal zijn er ongeveer 1.4 miljoen medewerkers lid van FNV⁶.

¹ Bron: http://zoetermeer.digicity.nl/Vakbonden-Vakverenigingen/ABVAKABO_FNV-1039276746id.html

² Bron: Compacte samenvatting Visie, missie en strategie AKF. (Intranet Abvakabo FNV)

³ Bron: Organogram AKF 2008/ (intranet Abvakabo FNV)

⁴ Bron: Kantorenomschrijving. (intranet Abvakabo FNV)

⁵ Bron: http://www.fnv.nl/publiek/over_de_fnv/wat_is_de_fnv/

⁶ Bron: <http://www.abvakabofnv.nl/>

2 Maatschappelijk verantwoord ondernemen bij Abvakabo FNV

Naar aanleiding van een introductiegesprek dat heeft plaats gevonden bij Abvakabo FNV op donderdag 9 november 2010 is duidelijk geworden dat de organisatie een actief maatschappelijk verantwoord ondernemen beleid wil invoeren⁷. Op basis van dit gesprek is onder andere een aanleiding en een probleemstelling voor de afstudeeropdracht omschreven:

2.1 Aanleiding van de opdracht

Abvakabo FNV is een onderdeel van de werknemersvereniging FNV. Deze overkoepelende organisatie heeft het afgelopen jaar Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) ingevoerd binnen haar organisatie. Op het moment dat FNV en de aangesloten organisaties (zelfstandige vakbonden) maatschappelijk verantwoord ondernemen aan het doorvoeren waren had Abvakabo FNV Zoetermeer te maken met personeelsswisselingen binnen de facilitaire dienst (hieronder ook de facilitair manager).

Doordat er op het tijdstip van de invoering van MVO personeelsswisselingen plaats vonden binnen Abvakabo FNV is de organisatie op dat moment niet meegegaan met de ontwikkelingen die FNV aangaf. Nu de personeelsswisselingen op orde zijn merkt Abvakabo FNV dat zij niet gelijk lopen op het gebied van MVO vergeleken met de andere organisaties die bij FNV zijn aangesloten.

Abvakabo FNV heeft naast een aantal kleine toepassingen nog maar weinig energie gestoken in MVO. Er is nog geen standaard beleid aanwezig binnen de organisatie die zorgt voor sturing en garanties. Ook de overheid is bezig om MVO te integreren in de werkprocessen. Dit zal steeds verder toenemen. Het is voor Abvakabo FNV van belang om een MVO beleid in te voeren om in de toekomst te voldoen aan de eisen die vanuit de overheid worden opgesteld. Aangezien Abvakabo FNV verbonden is met de overheid ligt het belang van een degelijk MVO beleid hoog.

De ondernemingsraad en het facilitair bedrijf van Abvakabo FNV willen weten waar zij staan op het gebied van MVO en hoever zij achterlopen ten opzichte van de overheid en de andere organisaties binnen FNV. Abvakabo FNV wil weten welke ontwikkelingen zij van de verschillende FNV organisaties kan overnemen om actief te worden op het gebied van MVO om zo een goed voorbeeld kunnen zetten naar de buitenwereld.

2.2 Probleemomschrijving

Het probleem is dat Abvakabo FNV nog geen duidelijkheden heeft geschept op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Abvakabo FNV is achter gebleven op het gebied van MVO ten opzichte van andere organisaties binnen FNV. Het probleem treft de gehele organisatie aangezien zij een goed voorbeeld moeten stellen richting de buitenwereld. Daarnaast kan het afwezig zijn van MVO binnen de organisatie problemen opleveren bij het samenwerken met overheidsinstanties. Dit omdat overheidsinstanties tegenwoordig 100% duurzaam moeten ondernemen. Een onderdeel van deze regeling dwingt de overheid om alleen zaken te doen met organisaties die een actief MVO beleid hebben doorgevoerd. Door MVO in te voeren kan Abvakabo FNV aan de moederorganisatie laten zien dat zij mee gaat in de ontwikkelingen die FNV aangeeft.

Betrokkenen

Binnen het afstudeertraject zijn een aantal personen en organisaties betrokken. Om aan te geven in wat voor omgeving het onderzoek uitgevoerd wordt zijn hieronder de betrokkenen omschreven:

- ✓ Student van de Haagse Hogeschool;
- ✓ Abvakabo FNV / de ondernemingsraad;
- ✓ De Nederlandse overheid;
- ✓ Facilitair bedrijf Abvakabo FNV (hoofd Facilitair bedrijf, tevens stagebegeleidster);
- ✓ De Haagse Hogeschool (afdeling Facility Management & de afstudeerbegeleider);
- ✓ Werknemersvereniging FNV en onderliggende organisaties.

⁷ Bron: Gesprek met M. Brink. Gesproken op 9 november 2010

Eisen van de opdrachtgever

Abvakabo FNV heeft als opdrachtgever van dit onderzoek een aantal eisen waaraan het onderzoek moet voldoen. Deze eisen zijn hieronder weergegeven:

- ✓ Er moet een beleidsplan opgesteld worden dat het mogelijk maakt om op kort termijn maatschappelijk verantwoord ondernemen te kunnen implementeren binnen de organisatie.
- ✓ Het beleidsplan moet duidelijk aangeven welke maatregelen op het gebied van MVO ingevoerd kunnen worden zodat de uitvoering hiervan gewaarborgd wordt. (Op deze manier verdwijnt het beleidsplan niet in de kast).
- ✓ De ontwikkelingen van de moederorganisatie FNV moeten in beeld gebracht worden.

2.3 Probleemstelling

Op basis van de bovenstaande aanleiding en probleemomschrijving is een probleemstelling opgesteld. Deze luidt als volgt:

Probleemstelling:

“Op welke manier kan Abvakabo FNV invulling geven aan MVO rekening houdend met de FNV vereniging waar de organisatie deel van uitmaakt?”

Subvragen

Om een degelijk beleid op het gebied van MVO in te kunnen voeren moeten een aantal aspecten duidelijk gemaakt worden. De probleemstelling wordt gesplitst in verschillende subvragen. De subvragen zijn als volgt:

1. Hoe is Abvakabo FNV als organisatie te omschrijven?
2. Wat wordt er verstaan onder maatschappelijk verantwoord ondernemen?
3. Wat zijn de gevolgen van het 100% duurzaam ondernemen van de Nederlandse overheid voor Abvakabo FNV?
4. Hoe is de huidige MVO situatie van het hoofdkantoor van Abvakabo FNV te omschrijven?
5. Hoe is de huidige MVO situatie van de FNV organisaties te omschrijven?
6. Wat zijn de verschillen tussen Abvakabo FNV en de andere FNV organisaties op het gebied van MVO?
7. Wat zijn de bedrijfskundige consequenties voor Abvakabo FNV in verband met de komende MVO implementaties?
8. Op welke wijze kan er een MVO stappenplan worden opgezet voor Abvakabo FNV?

2.4 Definitie van maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het onderwerp maatschappelijk verantwoord ondernemen is een ontwikkeling die al een aantal jaren gaande is binnen Nederland (en het buitenland). Vaak is de definitie van het geheel erg onduidelijk en vaag. Om duidelijkheid te creëren over de betekenis van MVO wordt er één definitie gekozen die structuur moet geven aan het onderzoek. Deze definitie is afkomstig van MVO Nederland en luidt als volgt⁸:

“Bij Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) neemt een bedrijf de verantwoordelijkheid voor de effecten van de bedrijfsactiviteiten op mensen, milieu en bedrijfsvoering. Het bedrijf maakt bewuste keuzes om een balans te bereiken tussen people, Planet en profit. Bedrijven kunnen zelfs nog een stapje verder gaan en zich richten op nieuwe marktkansen, groei en innovatie met winst voor mens, maatschappij en milieu. Nu en in de toekomst.”

Maatschappelijk verantwoord ondernemen bestaat naar aanleiding van het bovenstaande uit drie verschillende onderdelen. Deze zijn people, planet en profit. Men denkt vaak dat MVO alleen in gaat op milieuaspecten en duurzaam ondernemen. Dit is echter niet het geval. Aspecten van MVO kunnen winst genereren en ook investeringen in personeel betekenen. Het gaat om de balans die de organisatie probeert te vinden tussen de drie pijlers.

⁸ Bron: <http://www.mvonederland.nl/content/pagina/wat-mvo>

3 Methoden van onderzoek

Om een goede basis te creëren voor de afstudeeropdracht moet er onderzoek gepleegd worden naar verschillende onderwerpen. Het onderzoek is te verdelen in deskresearch en fieldresearch. Hieronder is het geplande onderzoek omschreven.

3.1 Deskresearch

In de eerste weken moet deskresearch gepleegd worden naar het onderwerp maatschappelijk verantwoord ondernemen. Duidelijk moet worden uit welke onderwerpen MVO bestaat en welke onderwerpen van toepassing kunnen zijn op de organisatie Abvakabo FNV. Daarnaast moet het huidige MVO beleid van Abvakabo FNV duidelijk worden en de manier waarop Abvakabo FNV MVO definieert. Ook het 100% duurzaam ondernemen van de overheid moet onderzocht worden. Literatuur, vakbladen, internet en intranet zijn mogelijke bronnen voor het deskresearch.

3.2 Fieldresearch

Om verder ondersteuning te geven aan het theoretische onderzoek moet er doormiddel van interviews en gesprekken duidelijk worden wat het huidige niveau van het MVO beleid is binnen Abvakabo FNV. Ook het MVO beleid van de overheid en de werknemersvereniging FNV moet verder gespecificeerd worden doormiddel van fieldresearch. Het fieldresearch bestaat voornamelijk uit gesprekken die gevoerd worden met Abvakabo FNV, de overheid en FNV. In relatie tot FNV worden er ook gesprekken gevoerd met aangesloten vakbonden van FNV op het moment dat dit mogelijk is. De gesprekken vinden plaats na het deskresearch dat in de eerste weken gepleegd wordt.

Uiteindelijk moet zichtbaar worden op welke niveau de drie partijen (AbvaKabo FNV, de overheid en FNV) zich bevinden met betrekking tot MVO. Vervolgens moet duidelijk worden wat het juiste MVO beleid is voor Abvakabo FNV.

3.3 Eindproducten

Op basis van het bovenstaand onderzoek wordt een rapportage geschreven dat duidelijk aangeeft welke opties er zijn voor Abvakabo FNV in relatie tot maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast staat in deze rapportage aangegeven op welke manier Abvakabo FNV deze maatregelen binnen een jaar kan realiseren. Daarnaast wordt er als afsluiting van het stagetraject een eindpresentatie gehouden op de Haagse Hogeschool. Om de persoonlijke ontwikkelingen duidelijk te omschrijven wordt er een reflectieverslag geschreven. Voorafgaand aan de stage moet een stageovereenkomst getekend worden om de stage officieel te maken. Een plan van aanpak moet aangeven hoe het onderzoek er uit gaat zien.

3.4 Fasering van het stagetraject

Om het stagetraject structuur te geven wordt het onderzoek in verschillende fases uitgevoerd. Hieronder zijn de verschillende onderdelen van het onderzoek opgezet in de vorm van een stappenplan:

1. Deskresearch betreft het onderwerp MVO om meer kennis op te doen. De vraag is hierbij welke onderwerpen van MVO in aanmerking komen voor Abvakabo FNV. Het deskresearch kan plaatsvinden doormiddel van literatuur in vakbladen en publicaties op het internet. Na de eerste week kan er ook gestart worden met de tweede fase (zie hieronder).
2. Tijdens deze fase wordt het huidige beleid van Abvakabo FNV in kaart gebracht doormiddel van field & deskresearch. Het moet duidelijk worden wat de voorgaande activiteiten van Abvakabo FNV op het gebied van MVO waren. Er moet gesproken worden met de volgende partijen en of mensen om de huidige situatie op het gebied van MVO in beeld te krijgen:
 - ✓ Het facilitair bedrijf van Abvakabo FNV
 - ✓ De ondernemingsraad van Abvakabo FNV
 - ✓ De afdeling HRM van Abvakabo FNV
 - ✓ De afdelingen CBB, IBB en dergelijke (primaire proces)

3. De volgende fase is het bepalen van de gewenste situatie van Abvakabo FNV in relatie tot een actief MVO beleid. De wensen en eisen van de organisatie moeten duidelijk in beeld worden gebracht om vervolgens te kunnen bepalen in welke richting het MVO onderzoek moet gaan verlopen.
4. Vervolgens moet het MVO beleid van FNV bepaalt worden. Dit kan doormiddel van gesprekken en deskresearch. Er moet contact gelegd worden met de FNV Vakcentrale om bedrijfsbezoeken te plegen. Er moet worden gekeken naar de manier waarop het huidige MVO beleid is ingevoerd. Deze implementatie methode kan Abvakabo FNV helpen om zelf een MVO beleid te introduceren.
5. De vijfde fase bestaat uit Deskresearch & fieldresearch betreft het 100% duurzaam ondernemen van de Nederlandse overheid. Informatie wordt verkregen via gesprekken en of interviews. Het beleid van de Nederlandse overheid moet hierdoor duidelijk worden. Om dit te realiseren moet er contact gelegd worden met Nederlandse overheidsinstanties om bedrijfsbezoeken te plegen.
6. Als laatste onderdeel van het onderzoek worden de uitkomsten van de vorige fases geanalyseerd. Het MVO beleid van de drie partijen wordt vergelijken aan elkaar en de mogelijkheden voor Abvakabo FNV worden vastgesteld. De vraag is hierbij voornamelijk welke maatregelen passen bij de organisatie en of deze zijn in te voeren.
7. De laatste fase bestaat uit het opleveren van het eindproduct. Er wordt een eindrapportage geschreven met als kern de maatregelen die Abvakabo FNV kan invoeren om een degelijk MVO beleid te realiseren. Hierin moet ook de implementatie van het beleid omschreven worden.

Tijdens deze gehele periode zal regelmatig overleg met de stagebegeleidster plaats vinden om aan te geven in welke richting het stagetraject zich begeeft. Daarnaast moet duidelijk zijn wat de voortgang van het onderzoek is. Het verkrijgen van contactgegevens zal voor een groot deel gebeuren met behulp van de stagebegeleidster.

4 Planning

De stageperiode start op 1 februari. Op 24 mei moet de eindrapportage ingeleverd worden op de Haagse Hogeschool. Om het tijdsplan van de afstudeerstage inzichtelijk te maken is een globaal dagenoverzicht opgesteld. Het dagenoverzicht is terug te vinden in bijlage vijftien (planning en verloop van het project).

5 Literatuurlijst

Internetpagina's

De volgende informatie is terug te vinden op het internet:

Internetpagina:

http://zoetermeer.digicity.nl/Vakbonden-Vakverenigingen/ABVAKABO_FNV-1039276746id.html

Informatie over Abvakabo en de overkoepelende organisatie FNV. Bezocht op 02-02-11

Internetpagina:

http://www.fnv.nl/publiek/over_de_fnv/wat_is_de_fnv/

Informatie over de werknemersvereniging FNV. Bezocht op 02-02-11

Internetpagina:

<http://www.abvakabofnv.nl/>

Algemene informatie betreft de organisatie AbvaKabo FNV. Bezocht op 02-02-11

Internetpagina:

<http://www.mvonderland.nl/content/pagina/wat-mvo>

Informatie over het onderwerp maatschappelijk verantwoord ondernemen. Bezocht op 02-02-11

Intranet Abvakabo FNV

De onderstaande informatie is gevonden op het intranet van Abvakabo FNV.

Pdf Document:

Compacte samenvatting visie, missie en strategie AKF

Informatie over de bedrijfsvoering van Abvakabo FNV. Bekeken op 02-02-11

PowerPoint document:

Organogram AKF 2008

Informatie over de interne bedrijfsstructuur van het hoofdkantoor. Bekeken op 02-02-11

Intranetsite:

Kantorenomschrijving.

Informatie over de verschillende panden van Abvakabo FNV Bekeken op 02-02-11

Gesprekken

Een groot deel van de informatie uit dit document zijn gehaald uit gesprekken. Hieronder is omschreven met wie er gesproken.

Introductiegesprek

Locatie: Hoofdkantoor Abvakabo FNV te Zoetermeer

Gesproken met: M. Brink, Hoofd Facilitaire dienst

Datum: 09-11-2010

Betreft: Afstudeerstage Facility management op het gebied van MV

Bijlage 15: Planning & dagenoverzicht

Globale planning onderdelen	
	Huidige & gewenste situatieanalyse MVO beleid Abvakabo FNV.
	Theorie onderzoek naar MVO.
	Analyse van het huidige MVO beleid FNV & aangesloten vakbonden.
	Onderzoek naar het 100% duurzaam ondernemen van de overheid.
	Verzamelen en analyseren van de gegevens.
	Schrijven van concept rapportage.
	Schrijven van het reflectieverslag.
	Uitloop / verbeterperiode rapportage

Planning afstudeerstage Abvakabo FNV				
weken	datum	dag	activiteit	dagen
Week 1 (5)	31-jan	maandag	Gesprek om 10.00 uur op Abvakabo om de laatste zaken af te handelen	
	01-feb	dinsdag	Start van de stage. Verkrijgen inlogcode. Aanpassen van het AO voorstel. Opstellen van een dagenlijst / planning. Afhandelen van de stageovereenkomst	1
	02-feb	woensdag	Verdiepen in de organisatie Abvakabo FNV. Doorlezen van het jaarverslag 2009. Schrijven van een organisatie schets en het PvA.	2
	03-feb	donderdag	Afronden van het plan van aanpak. Informatie opzoeken over het onderwerp MVO in het algemeen.	3
	04-feb	vrijdag	Opstellen van een structuurplan voor het MVO beleidsplan. Onderzoek naar MVO & Afbakening. Concept PVA af.	4
Week 2 (6)	07-feb	maandag	09.30 gesprek met de heer Kloos op de HHS (docent mentor). Aanpassen van het plan van aanpak. Literatuuronderzoek op de HHS (vakbladen). Tutorgesprek verwerken voor de bijlagen.	5
	08-feb	dinsdag	Verbeteren van de methode van onderzoek. Literatuuronderzoek naar MVO. Aanpassen van de planning.	6
	09-feb	woensdag	15.00 gesprek met mevrouw Brink op de Abvakabo FNV. Definitief PVA af. Opstart aan de rapportage. Voorbereiden gesprek van 15.00 uur.	7
	10-feb	donderdag	10.00 uur klassenfoto FM4 HHS + 1e expertise kring. Verwerken van het gesprek met mevrouw Brink. Opstellen van een email naar mevrouw Dekker. Zoeken naar vakbladen. Mailen naar de docentbegeleider voor een mogelijke afspraak	8
	11-feb	vrijdag	Niet aanwezig.	
Week 3 (7)	14-feb	maandag	Rondleiding door het hoofdgebouw van Abvakabo FNV. Afhandelen van de stageovereenkomst. Schrijven van het logboek. Uitloop van het theoretisch onderzoek betreft MVO.	9
	15-feb	dinsdag	11.15 uur gesprek met mevrouw dekker. Uitwerken van het gesprek. Mailen naar andere medewerkers voor een gesprek aanvraag. Theorieonderzoek uitloop MVO.	10
	16-feb	woensdag	Uitwerken van het gesprek met mevrouw dekker. Theoretisch onderzoek naar MVO.	11
	17-feb	donderdag	Aanwezig op de HHS om literatuur te zoeken. Bijwonen van de manifestatie op het malieveld in den haag.	12
	18-feb	vrijdag	Schrijven van de huidige situatie op gebied van MVO. Opstellen van persoonlijke leerdoelen. Het schrijven van het theoretisch kader.	13
Week 4 (8)	21-feb	maandag	Voorbereiden op het bedrijfsbezoek van de heer Kloos. Mailen van bestanden. Schrijven van de MVO theorie onderbouwing. Structuurplanning afmaken. Op nieuw mailen naar FNV organisaties voor gesprekken.	14
	22-feb	dinsdag	13.00 - 14.00 uur. Bedrijfsbezoek docentbegeleider. Voorbereiden van het gesprek. Onderbouwen van de triple P benadering. Mailen naar FNV organisaties.	15
	23-feb	woensdag	10.00 uur gesprek met de heer Bergwerf Bok in kamer 920. Verwerken van de gespreksgegevens. Afwerken van het gesprek van gister + mailen. Opstellen van een gesprekkenlijst.	16
	24-feb	donderdag	09.00 telefonisch contact met mevrouw Aelberts, FM'er van de FNV vakcentrale. Samenvatten van het gesprek met de heer Bergwerf Bok. Voorbereiden van het gesprek met de heer van der Maas. Mailen naar externen. Samenvatten gesprek met mevrouw Aelberts.	17
	25-feb	vrijdag	Niet aanwezig.	
Week 5 (9)	28-feb	maandag	10.30 in woorden voor een afspraak met de heer van der Maas. Verwerken van de gegevens. Aanvragen van een gesprek met mvr. Bos. Bijwerken mail lijsten en planning.	18
	01-mrt	dinsdag	Controleren van de beschreven gesprek met de heer van der Maas. Herformuleren van de doelstelling, probleemstelling en subvragen. Opstellen van een schema mbt. tot MVO en Abvakabo. Schrijven van de methode van onderzoek.	19
	02-mrt	woensdag	Herschrijven van de scriptie. Opstellen van de methode van onderzoek en de onderzoeksverantwoording. Structuur aanbrengen in de subvragen.	20
	03-mrt	donderdag	Onderzoek naar een implementatieplan.	21
	04-mrt	vrijdag	Afmaken van de vernieuwde doelstelling. Mailen naar mijn docentbegeleider en stagebegeleider. Theorieonderzoek naar een stappenplan voor MVO.	22

Week 6 (10)	07-mrt maandag	Terugkoppeling naar docentbegeleider over het verdere verloop van de stage. Afspraak om 11.30 in utrecht, varrolaan 100 3584 BW Utrecht. Verwerken van de gespreksgegevens van de heer van Otterloo.	23
	08-mrt dinsdag	Telefonisch afspraak met de heer Kloos 14.00 uur. Afmaken gespreksamenvatting van de heer Otterloo. Mailen van mensen die op vakantie waren voor afspraak. Theorie onderzoek MVO stappenplan. Verwerken telefonisch gesprek.	24
	09-mrt woensdag	Afspraak met mevrouw Brink om 15.30 uur. Voorbereiden gesprek. Schrijven van het 7S model (huidige situatie Abvakabo FNV).	25
	10-mrt donderdag	Verwerken van de afspraak met mevrouw Brink. Schrijven van het theoretisch onderzoek. Thuiswerken in de middag. Telefonisch contact met de heer Kloos.	26
	11-mrt vrijdag	Niet aanwezig	
Week 7 (11)	14-mrt maandag	Start op de 1e etage (nieuwe werkplekken). Schrijven van de SWOT analyse en huidige situatie. Verwerken van het telefoongesprek in de rapportage. Bijwerken logboek en planning.	27
	15-mrt dinsdag	Schrijven van de huidige situatieanalyse. Schrijven van de SWOT analyse.	28
	16-mrt woensdag	Afspraak met mevrouw Bos. FNV Vakcentrale in Amsterdam. 11.00 - 11.30. Mailen naar nieuwe contactpersonen. Verwerken van gegevens.	29
	17-mrt donderdag	Schrijven van de gespreksamenvatting & controle. Schrijven van de huidige situatieanalyse. Voortgang mailen naar docentbegeleider.	30
	18-mrt vrijdag	Uitbreiden van het theoretisch MVO onderzoek. Mailen naar medewerkers voor afspraken.	31
Week 8 (12)	21-mrt maandag	Schrijven huidige MVO situatie. Afspraken maken met FNV Vakcentrale voor bezoek. Gesprek met mevrouw Brink om 14.00 uur.	32
	22-mrt dinsdag	Afronding theorie onderzoek. Afronding Huidige MVO situatie. Schrijven van gespreksamenvatting mevrouw Brink.	33
	23-mrt woensdag	Start aan de huidige MVO situatie omschrijving van FNV bondgenoten en FNV Bouw.	34
	24-mrt donderdag	2e expertise kennis kring op de HHS (niet aanwezig in verband met crematie).	35
	25-mrt vrijdag	Niet aanwezig.	
Week 9 (13)	28-mrt maandag	11.00 uur in A dam afspraak met mevrouw van Westerlaak. Schrijven van de samenvatting van het gesprek.	36
	29-mrt dinsdag	Telefonisch contact met docent begeleider de heer Kloos. Verwerken van het gesprek. Schrijven van de huidige MVO situatie van Abvakabo FNV.	37
	30-mrt woensdag	Onderzoek naar de theorie van het labelen. Analyseren van de externe gesprekken. Structuur van de rapportage aanpassen.	38
	31-mrt donderdag	Schrijven van de huidige situatieanalyse FNV Bouw en FNV Bondgenoten.	39
	01-apr vrijdag	Schrijven van de huidige situatieanalyse FNV Vakcentrale en de analyse van het onderzoek.	40
Week 10 (14)	04-apr maandag	Bijwerken van het logboek en de planning. Bijwerken van de onderzoeksverantwoording. Bijwonen topdesk bijeenkomst.	41
	05-apr dinsdag	Doorlezen, verbeteren, en updaten van het eerste deel van de rapportage. Samenvatten van het gesprek met de heer Kloos & mevrouw Brink. Starten met het schrijven van de conclusies.	42
	06-apr woensdag	Schrijven van de conclusie. Doorlezen van de huidige situatie analyse. Telefonisch contact met de heer Kloos.	43
	07-apr donderdag	Gesprek met mevrouw Brink. 14.00 - 14.45. MVO model uitwerken. Herschrijven van de huidige situatie analyse.	44
	08-apr vrijdag	Niet aanwezig.	

Week 11 (1)	11-apr maandag	Herschrijven van de huidige situatie analyse. Doornemen van de conclusies. Opzetten van de aanbevelingen.	45
	12-apr dinsdag	Schrijven van de aanbevelingen. Doorlezen rapportage (theorie MVO).	46
	13-apr woensdag	Doorlezen en aanpassen van de aanbevelingen. Schrijven van de gespreksamenvatting van mevrouw Brink. Verwerken van feedback.	47
	14-apr donderdag	Schrijven van de aanbevelingen betreft het FSC Convenant. Doorlezen van het rapport voor concept inlevering. Schrijven bedrijfskundige consequenties.	48
	15-apr vrijdag	Schrijven van de bedrijfskundige consequenties. Doorlezen van het rapport. Bijwerken van de literatuurlijst.	49
Week 12 (1)	18-apr maandag	Schrijven van de gespreksamenvatting van de heer Kloos. Bijwerken van de planning en het logboek. Verwerken van het implementatie model in de randvoorwaarden. Herschrijven huidige situatie analyse.	50
	19-apr dinsdag	Schrijven van het MVO stappenplan. Op orde maken van de bijlagen.	51
	20-apr woensdag	Schrijven van het implementatie overzicht en de tijdsplanning. Opstellen van de managementsamenvatting. Doorlezen van de bedrijfskundige consequenties.	52
	21-apr donderdag	Doorlezen van de Managementsamenvatting. Grammatica controle toepassen op het rapport. Doorlezen van de bijlagen. Dagenlijst controleren en verbeteren. (concept rapportage af)	53
	22-apr vrijdag	Niet aanwezig. Goede vrijdag.	
Week 13 (1)	25-apr maandag	Niet aanwezig. 2e paasdag.	
	26-apr dinsdag	Conceptrapportage inleveren bij begeleiders & medebeoordelaar deadline. Uitprinten van het conceptrapport. Starten met het reflectieverslag. (structuur bepalen). Bezoek aan de HHS om de rapportage hardcopy in te leveren.	54
	27-apr woensdag	Het schrijven van het reflectieverslag. Aanpassen van de Lay-out van de rapportage	55
	28-apr donderdag	Het concept reflectieverslag afmaken. Het doorlezen van de bijlagen en verbeteren van de gespreksamenvattingen.	56
	29-apr vrijdag	Doornemen van de bijlagen. Doorlezen en verbeteren van het reflectieverslag	57
Week 14 (1)	02-mei maandag	Afspraak op de HHS met de heer Kloos om het concept rapport te bespreken. 12.00 uur.	58
	03-mei dinsdag	Het verbeteren van het conceptrapport. Verwerken van de feedback. Bijlagen aanpassen.	59
	04-mei woensdag	Het verwerken van de feedback in de rapportage. Aanpassen van het hoofdstuk: analyse van de gegevens.	60
	05-mei donderdag	Niet aanwezig. Bevrijdingsdag.	
	06-mei vrijdag	Niet aanwezig.	

Week 15 (1)	09-mei maandag	Inkorten van de rapportage. Toevoegen van de paragraaf "doelgroepen & belanghebbenden". Theorie aan de cultuur toevoegen.	61
	10-mei dinsdag	Doorlezen en verbeteren van het vierde deel van het rapport.	62
	11-mei woensdag	Doorlezen en verbeteren van het eerste deel van het rapport. Verbeteren van de inleiding.	63
	12-mei donderdag	Herschrijven van de bijlagen. De labeltheorie toevoegen aan het rapport.	64
	13-mei vrijdag	13.30 afspraak met mevrouw Brink. Doorlezen van het rapport. Verbeteren van het reflectieverslag.	65
Week 16 (2)	16-mei maandag	Doorlezen en verbeteren van het eerste en tweede deel van het rapport.	66
	17-mei dinsdag	Doorlezen en verbeteren van het derde en vierde deel van het rapport.	67
	18-mei woensdag	CV versturen naar mevrouw Kuijlenburg. Verbeteren van het reflectieverslag.	68
	19-mei donderdag	Gesprek met Pieter v/d noord om 13.00 uur. Op orde maken van de bijlagen en het reflectieverslag	69
	20-mei vrijdag	Printen van de rapportage en het reflectieverslag.	70
Week 17 (2)	23-mei maandag	Uitloopmogelijkheid voor laatste aanpassingen.	71
	24-mei dinsdag	Evaluatiegesprek met mevrouw Brink. 09.00 uur. Definitieve rapportage in viervoud & PDF inleveren bij het praktijkbureau + reflectieverslag in viervoud bij de procesbegeleider.	72
	25-mei woensdag	Niet aanwezig.	
	26-mei donderdag	3e expertise kring bijeenkomst. 13.00 -17.00 uur.	
	27-mei vrijdag	Niet aanwezig.	
	20 juni t/m 6 juli afstudeerpresentaties 8 juli eindcijfer / diplomering		