



Jongeren

VOOR EEN EERLIJKE EN ZEKERE TOEKOMST

BELEIDSPLAN EN BEGROTING 2024



VOORWOORD

Het afgelopen jaar was een ontzettend druk jaar voor de hele vereniging van CNV Jongeren. Het samengaan met de andere bonden tot één CNV vroeg veel tijd en aandacht, niet alleen van onze medewerkers maar ook van onze leden. Er is echt een groot beroep gedaan op onze leden, werkgroepleden en met name bestuurscommissieleden. Zij hebben geparticipeerd in werkgroepen, interviews, klankbordoverleggen, extra ALV's en nog veel meer. Ik ben ontzettend trots op hen voor hun inzet en de waardevolle bijdrage die zij hebben geleverd in het proces. Er werd goed en kritisch meegedacht en daarvoor ben ik dankbaar. Het eindresultaat is mooi en iets om trots op te zijn als vereniging.

Dit betekent ook dat we in 2023 wat meer tijd hebben besteed aan interne zaken, zowel ik als voorzitter, als de bestuurscommissie. Maar de buitenwereld ging door en ook daar zijn we actief geweest. We hebben mooie campagnes gevoerd, o.a. op werkstress en een grote actie rondom stagevergoedingen opgezet. Beide thema's zijn nog volop in beweging en lopen in 2024 nog door. Ook rondom verkiezingen hebben we input geleverd aan de politiek en jongeren geholpen met het maken van hun stemkeuze. De samenwerking met andere jongerenorganisaties in Coalitie Y heeft vervolg gekregen in 'het Jonge Geluid' met een nieuw manifest. In gezamenlijkheid hopen we aan te sluiten bij de coalitieonderhandelingen voor het nieuwe kabinet.

Voor volgend jaar staat veel op de planning. De fusie moet worden afgerond en daarna moet aan de vereniging worden gebouwd. Dit beleidsplan wordt nu geschreven vanuit de vereniging CNV Jongeren maar wordt later opgepakt door de nieuwe 'doelgroepraad', ook wel het CNV Jongeren binnen de nieuwe gezamenlijke vereniging. Er komen duizenden nieuwe jonge leden vanuit de andere bonden in de achterban waar eenheid in moet worden gezocht en waarvoor verkiezingen moeten worden georganiseerd voor een nieuwe vertegenwoordiging. Daarnaast kan er meer worden samengewerkt met sectoren en andere doelgroepen binnen CNV, en ook met afdelingen in de werkorganisatie kan de samenwerking worden opgezet.

Inhoudelijk zijn er veel zaken om vanuit de jongeren op te pakken komend jaar. Want de wereld om ons heen blijft in beweging en daar moet de werkvloer op meebewegen. De ontwikkelingen in digitalisering, en met name Artificial Intelligence, hebben effect op het werk van veel mensen én op het onderwijs. De vakbond moet aandacht hebben voor de belangen van werkenden en studenten hierin. Ook bestaanszekerheid en kansengelijkheid zijn thema's waar CNV Jongeren zich voor in blijft zetten.

Tot slot vind ik het belangrijk om aandacht te vragen voor de generatiediscussie die momenteel gevoerd wordt. Er wordt veel gezegd over generatie Z als een gepamperde generatie: ze zouden lui zijn, veel te snel werkstress ervaren, en alleen maar thuis willen werken. Dit zijn oneerlijke aannames. Laten we niet vergeten dat deze generatie, net als anderen, ook zorgen kent. Hoge (studie)schulden, een veel hogere prestatiedruk in het onderwijs en de rekening van veel maatschappelijke problemen (klimaat, AOW, mantelzorg) komt bij hen te liggen. Wij pleiten ervoor om niet in generaties te denken, omdat we alle problemen als samenleving delen.

Des te belangrijker dat CNV Jongeren zich blijft inzetten om deze jonge generaties een stem te geven. Om hen te verenigen en om op te komen voor hun belangen. Dat doen we samen: samen met de jongeren, met de rest van het CNV en met de Nederlandse maatschappij. Want jongeren blijven de toekomst en die toekomst is nog niet goed genoeg en nog niet eerlijk genoeg.

Justine Feitsma
Voorzitter CNV Jongeren



INHOUD

1. CNV JONGEREN	5
1.1 SAMENGAAN NAAR ÉÉN CNV	6
1.2 HUIDIGE GOVERNANCE CNV JONGEREN	7
1.3 NIEUWE GOVERNANCE.	8
2. INZET VOOR 2024	11
2.1 THEMA'S EN INZET:	12
WERK(GELUK)	12
LEREN	13
INCLUSIVITEIT	16
GELDZAKEN	17
WONEN	20
3. PROJECTORGANISATIE	23
3.1 IN DE NIEUWE WERKORGANISATIE	24
4. COMMUNICATIE	25
4.1 DOELGROEPEN	25
4.2 ONZE BOODSCHAP	25
4.3 COMMUNICATIEMIDDELEN EN KANALEN	25
4.4 MONITORING	26
4.5 MERKIDENTITEIT CNV JONGEREN	27
5. BEGROTING	28
5.1 TOELICHTING BEGROTING	29
5.2 BEGROTING 2024 CNV JONGEREN	29

1. CNV JONGEREN

CNV Jongeren is een onafhankelijke vakbond voor jonge werknemers in Nederland. We zijn er voor de bijbaners, stagiairs, vakantiewerkers, studenten, net-afgestudeerden, starters en young-professionals. Voor alle jonge mensen die hun best willen doen om zich optimaal te ontwikkelen en hun beste bijdrage willen leveren aan onze maatschappij. En samen creëren we verandering op vier thema's: werk(geluk), leren, inclusiviteit en geldzaken. Daarbij hebben we speciale aandacht voor jonge mensen met een kwetsbare positie.

CNV Jongeren is op het moment van schrijven nog juridisch een onafhankelijk en zelfstandige organisatie en tevens als bond lid van CNV Vakcentrale. CNV Jongeren bestaat uit twee onderdelen: een vereniging en een projectorganisatie. Met die combinatie komen we in politiek Den Haag op voor de belangen van jongeren én maken we directe impact op de werkvloer. Zowel voor het collectief als het individu.

ZO STAAN WE IN DE STATUTEN

CNV Jongeren zet zich in voor een rechtvaardige samenleving, waarin mensen gelijkwaardig zijn aan elkaar. Zij kiest hiervoor op grond van haar visie op mens en maatschappij en hanteert het Christelijk sociaal gedachtegoed als uitgangspunt voor al haar denken en handelen en laat zich bij de realisering van de doelstellingen en de uitvoering van activiteiten daardoor leiden. Daarbij nemen een belangrijke rol in: verantwoordelijkheid voor jezelf en voor anderen, de vrijheid om keuzes te maken, rechtvaardigheid en de kwaliteit van het bestaan. Dit alles op het sociaaleconomisch terrein.

CNV Jongeren is al meer dan 65 jaar één van de belangrijkste jongerenorganisaties als het gaat om belangenbehartiging voor een betere sociaal-economische positie.



1.1 SAMENGAAN NAAR ÉÉN CNV

Om als vakbond relevant te blijven in het huidige tijdgewricht, zien we grote kansen om de impact van de vakbond te vergroten door de krachten te bundelen. We willen samengaan tot één vereniging met één werkorganisatie. Zo versterken we de onderlinge samenwerking, krijgen we meer focus en zijn we één impactvolle beweging.

In 2024 zijn de drie bonden van het CNV, CNV Vakmensen, CNV Connectief en CNV Jongeren voornemens om te fuseren in de entiteit van CNV Vakcentrale. We geloven dat we meer kunnen betekenen voor Nederland als we onze krachten bundelen en één krachtig CNV-geluid in de buitenwereld laten horen.

WE ZULLEN BEGIN 2024 EEN FUSIE HEBBEN GEREALISEERD MET:

- 1 vereniging
- 1 werkorganisatie
- 1 begroting
- 1 contributiesystematiek

Er zijn verschillende beweegredenen waarom we ervoor hebben gekozen om samen te gaan tot één CNV. We hebben betrokken medewerkers, die zich met hart en ziel inzetten voor de vakbond. We zijn sterk in collectieve en individuele belangenbehartiging met de cao als 'koninklijk middel'. We zijn een krachtige gesprekspartner in Den Haag, regionaal en lokaal. En we hebben een duidelijke missie en onderscheidende CNV-waarden. Maar er zijn ook zorgen over externe en interne ontwikkelingen. Deze drijven de noodzaak en ambitie voor verandering binnen het CNV.

- We vormen een krachtiger en eenduidig CNV naar de buitenwereld (één gezicht naar binnen en naar buiten).
- We bieden betere dienstverlening door verbeterde samenwerking en kennisdeling (synergie).
- Er is géén interne concurrentiestrijd meer om doelgroepen en nieuwe dienstverlening.
- We benutten efficiency voordelen om onze doelen te bereiken.
- We bieden een fijnere werkplek voor collega's omdat schotten tussen afdelingen en vloeren zijn beslecht en er wordt geïnvesteerd de ontwikkeling en cultuur van één organisatie.

We zijn ervan overtuigd dat een verenigd CNV kan helpen de zorgen te verminderen. Met één CNV zijn we niet ineens een totaal andere jongerenvakbond. We zijn en blijven een vakbond die zich vanuit onze eigen waarden voor dezelfde missie en visie blijft inzetten. Maar door onze krachten te bundelen kunnen we ons veel beter richten op de verschillende doelgroepen, waaronder ook jongeren. We kunnen krachten bundelen op marketing campagnes, meer en betere dienstverlening aanbieden aan onze leden, de projecten verstevigen en breder uitzetten,

1.2 HUIDIGE GOVERNANCE CNV JONGEREN

CNV Jongeren is een vereniging en de Algemene Ledenvergadering (ALV) is het hoogste orgaan. Het bestuur bestaat uit twee personen: een voorzitter en secretaris/penningmeester - tevens directeur van de werkorganisatie. Samen geven zij leiding aan de vereniging en werkorganisatie. De Raad van Toezicht (RvT) heeft als taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken in de vereniging. De huidige governance blijft in stand tot het moment van fusie met de andere verenigingen.

BESTUURSCOMMISSIE

De bestuurscommissie (BC) bestaat uit jonge actieve leden die het bestuur gevraagd en ongevraagd advies geven. Het is niet alleen op papier, maar ook in de praktijk het kloppend hart van de vereniging. Het actueel houden van standpunten, volgen van relevante ontwikkelingen, organiseren van acties en activiteiten en leveren van input om invloed uit te oefenen op de maatschappelijke agenda en/of politieke besluitvorming, zijn de belangrijkste activiteiten van de bestuurscommissieleden. De bestuurscommissieleden zijn tevens de voorzitters van de werkgroepen.

WERKGROEPEN

Elk bestuurscommissielid is tevens voorzitter van zijn of haar werkgroep, met een eigen sociaal-economische focus. De bestuurscommissieleden worden in hun werk ondersteund door de actieve leden van onze vereniging die participeren in werkgroepen. De leden in de werkgroepen hebben een belangrijke functie binnen onze vereniging: zij signaleren relevante ontwikkelingen die betrekking hebben op de sociaaleconomische positie van jongeren en werken samen oplossingen uit in overleg met de werkgroepvoorzitter. De voorzitter van de werkgroep heeft als belangrijke taak de visie van de werkgroep te vertalen naar het niveau van bestuurscommissie en bestuur.



1.3 NIEUWE GOVERNANCE

Een belangrijk uitgangspunt voor de nieuwe vereniging is het subsidiariteitsbeginsel. Dat betekent dat verantwoordelijkheden zo laag mogelijk, dus dicht bij de werkvloer, worden gelegd. De basis van de vereniging wordt gevormd door de leden. Zij nemen actief deel aan het bondswerk, bijvoorbeeld door deelname aan een vaste commissie zoals een cao-groep zoals we een cao-commissie of sectorgroep, of meer incidenteel door bijvoorbeeld tijdelijke 'tafels' over inhoudelijk thema's. Deze tafels zouden bijvoorbeeld kunnen gaan over thema's als digitalisering of ledenwerving. Aan die tafels zouden ook niet-leden kunnen deelnemen of experts van buiten. Zo halen we de buitenwereld nog meer naar binnen en ontstaat een levendige vereniging en beweging.

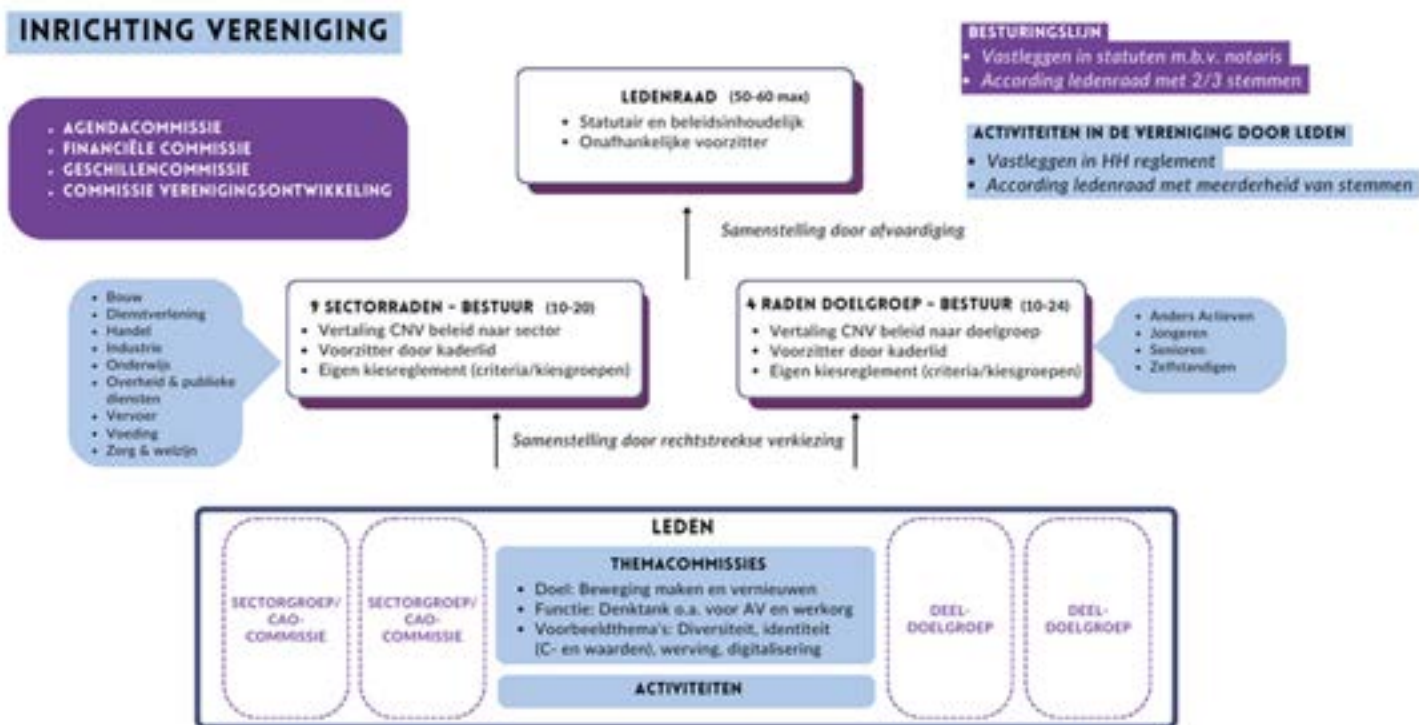
De tweede laag van de vereniging is de verbindingslaag. Deze wordt gevormd door de sectorraden en doelgroepraden. Er komen 9 sectorraden en 4 doelgroepraden: anders actieven, jongeren, senioren en zelfstandigen. Elke raad kent 10-24 leden die direct worden gekozen door de leden in hun sector of doelgroep. De raden krijgen de mogelijkheid een eigen kiesreglement te maken, waarin ze vorm kunnen geven aan een eigen werkwijzen en diversiteit in hun sectorraad kunnen waarborgen. Dit is de plek waar CNV-beleid vertaald en/of verder uitgewerkt wordt naar wat dat betekent voor de sectoren. Andersom hebben de raden ook een beleidsvoorbereidende rol en denken mee op vakinhoud. Vanzelfsprekend is het van belang dat alle raden onderling verbinding houden en standpunten en ideeën uitwisselen.

De jongerenraad zal, in tegenstelling tot de andere doelgroepraden, een professionele leider kennen die de titel van 'voorzitter van CNV Jongeren' mag dragen. Deze voorzitter is in dienst van de werkorganisatie maar heeft bevoegdheden die statutair zijn vastgelegd, zoals een onafhankelijk geluid laten horen als het standpunt van de jongerenraad afwijkt van die van het CNV. Zo kan de jongerenraad hun luis in de pels functie goed blijven vervullen en opkomen voor de belangen van hun achterban.



Om de inbreng van jongeren te versterken, krijgen jongeren tot 30 jaar tijdens de verkiezingen voor de raden als enige groep de mogelijkheid om twee stemmen uit te brengen: een voor hun eigen doelgroepraad en een voor de sector waarin ze werkzaam zijn. Ze kunnen zich ook verkiesbaar stellen voor een van deze raden.

De derde laag van de vereniging wordt gevormd door de ledenraad. De ledenraad is verantwoordelijk voor statutair verplichte onderwerpen en beleidsinhoudelijke onderwerpen (visie/politiek programma, begroting, CNV-strategie, sector- en doelgroevoersterijgend CNV beleid (arbeidsvoorwaarden, pensioenakkoord, verenigingsbeleid etc.). De ledenraad komt vier keer per jaar bijeen.



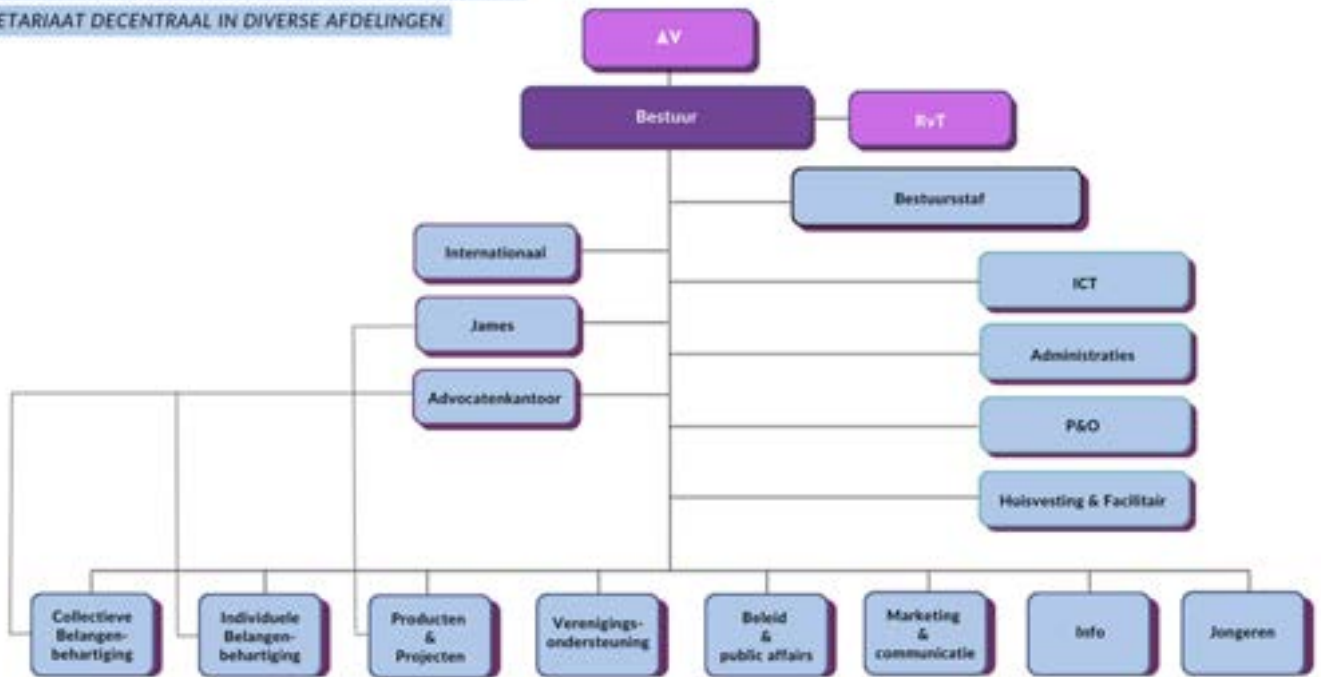
Ook in de werkorganisatie zal het een en ander wijzigen. Bij de projectorganisatie van CNV Jongeren werken ongeveer 18 professionals. Dit zijn naast het bestuur de projectleiders, projectmedewerkers, een projectassistent, een marketing-/communicatieadviseur, een secretariaal medewerker en een projectadviseur project & strategie. Daarnaast krijgen zij ondersteuning van stagiairs (mbo/hbo/wo). De activiteiten financieren we met fondsen en subsidies, maar ook met gelden die direct vanuit organisaties komen. Met onze projecten helpen we jongeren om een duurzame(re) start te maken op de arbeidsmarkt.

De werkorganisatie van CNV Jongeren zal overgaan in de nieuwe werkorganisatie van CNV. Er zal een afdeling Jongeren komen waar we dezelfde werkwijze als nu hanteren, dus het werken met projecten die uitgevoerd worden door middel van subsidies. Daarbij zullen waarschijnlijk werknemers van Probeer de Bond ook op de afdeling Jongeren komen, die nu namens Vakmensen gastlessen over de vakbond op scholen geven. De afdeling krijgt een eigen manager.

HOOFDONTWERP WERKORGANISATIE ÉÉNCNV

HOOFDSTRUCTUUR IN SCHEMATISCH OVERZICHT

SECRETARIAAT DECENTRAAL IN DIVERSE AFDELINGEN



2. INZET VOOR 2024

Ieder jaar bekijkt het bestuur opnieuw hoe we de missie van CNV Jongeren zo goed mogelijk in de praktijk kunnen brengen. Dit doen we door ervoor te zorgen dat de zorgen en wensen van jonge mensen onder de aandacht komen in de polder, politiek en de media, om de jongerenstem te kunnen vertegenwoordigen. Wij willen namelijk dat de belangen van jongeren worden meegenomen bij belangrijke beslissingen in landelijke én lokale politiek. Tegelijkertijd geeft CNV Jongeren het goede voorbeeld door jongeren direct in hun kracht te zetten met de projecten; we zetten ons in voor individu en collectief.

Dit jaar is anders dan andere jaren, omdat onze verenigingsstructuur zal veranderen. We hebben in 2024 te maken met een transitiejaar, waarin onze bestuurscommissie als tijdelijke jongerenraad zal fungeren en nieuwe verkiezingen zal organiseren. De voorzitter van CNV Jongeren zal op het moment van fusie stoppen en er zal een nieuwe voorzitter worden geworven. De hoop en verwachting is dat de nieuwe vereniging na de zomer van 2024 in positie zal staan. Ook al zijn wij als CNV intern bezig met veranderingen, de buitenwereld staat niet stil. Het is en blijft belangrijk om als CNV Jongeren hier aandacht voor te vragen. Om die reden stellen wij toch vanuit de oude situatie dit beleidsplan 2024 op, zodat het werk rondom belangenbehartiging door kan gaan, ook al is dit binnen een andere vereniging.

CNV Jongeren is van oudsher een organisatie die extra omkijkt naar specifieke doelgroepen die het moeilijk hebben. Wij zien helaas onder deze groepen, en nog breder, een groeiende bestaansonzekerheid en kansenongelijkheid waar wij ons zorgen over maken. Dit begint vaak al in het onderwijs, waar de geldproblemen van ouders, maar ook hun achtergrond en opleidingsniveau te vaak schoolprestaties en toekomstperspectief bepalen. Jongeren met een niet-westerse achtergrond ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, wat al begint bij het vinden van een stageplek. We zien ook een groeiende groep jongeren die dakloos is, hoge schulden heeft (mede door het leenstelsel), of bijna niet rond kan komen.

Er moet werk gemaakt worden van een eerlijkere verdeling van de welvaart, en er moet oog komen voor de mensen om wie het gaat. Dat betekent structurele maatregelen om armoede tegen te gaan, en niet pleisters plakken. Het betekent ook luisteren naar wat zij nodig hebben, uitgaan van vertrouwen en maatwerk bieden waar nodig. CNV Jongeren ziet ook een opvallend lager vertrouwen in de overheid onder jongeren als gevolg van slecht beleid waar we ons zorgen over maken. Het is tijd dat de overheid nu echt maatregelen gaat nemen om meer toekomstperspectief te bieden en om de problematiek van jongeren serieus te nemen.

Daarnaast heeft CNV Jongeren oog voor de veranderende arbeidsmarkt en de behoeften van werkenden daarin. We zien dit op het gebied van digitalisering en AI, wat nieuwe kansen biedt maar ook gevaar voor verdringing. In o.a. de culturele sector of in de administratie is de vrees dat dat AI op den duur hun beroep overbodig maakt. Ook in het onderwijs moet gekeken worden naar manieren om eerlijk te toetsen. Ook de klimaattransitie heeft impact op de arbeidsmarkt. Er is een tekort aan mensen in de energietransitie en tegelijkertijd vrezen mensen in vervuilende sectoren misschien hun baan te verliezen. Gerelateerd is ook de transitie richting meer detachering en weinig mensen in vaste diensten. Vooral de overheid maakt veel gebruik van externe inhuur die rouleert. Wij vragen in 2024 expliciete aandacht hiervoor.

Tot slot zien we het nieuwe CNV en de positie van jongeren daarin als een kans om meer jongeren geïnteresseerd te krijgen in de vakbond. We hebben de ambitie om nieuwe groepen aan te spreken om lid te worden. Daarnaast zullen we ons inzetten om de jongeren die nu lid zijn binnen andere sectoren ook voor de doelgroep CNV Jongeren te interesseren en hen te activeren als lid.

In 2024 blijft CNV Jongeren zich inzetten op al onze thema's, maar met specifieke aandacht voor de volgende punten:

- **Groeiende groep jongeren in armoede en kansenongelijkheid**
- **Transities op de arbeidsmarkt**
- **In één CNV nieuwe jonge leden gaan aanspreken en werven**

2.1 THEMA'S EN INZET

In 2022 heeft CNV Jongeren vier kernthema's geformuleerd waarbinnen de werkgroepen van de verenigingen en de projecten van de werkorganisatie vallen. Dit zijn de thema's: werk(geluk), leren, inclusiviteit en geldzaken. Daarnaast behandelen we het thema wonen ook nog apart.

WERK(GELUK)

Werk is belangrijk voor mensen. Niet alleen vanuit financieel perspectief, maar werk geeft ook zinvolle invulling en structuur aan het leven. Mensen krijgen de kans zich te ontwikkelen en om samen met anderen bij te dragen aan de ontwikkeling van onze samenleving. Het is daarom belangrijk dat werk en zekerheid hand in hand gaan: zonder bestaanszekerheid is er weinig perspectief voor mensen. De kern van goed arbeidsmarktbeleid is dat mensen de ruimte krijgen hun talenten, kennis en kunde op een goede manier in te zetten.

De werkvloer moet jongeren gezond, geïnspireerd en gelukkig kunnen houden, en andersom. We zien nu te vaak dat jongeren flexibel werk hebben, een onzeker carrière pad, een aanzienlijke druk ervaart in alles bolwerken - voltijd werken, een gezin runnen, mantelzorg verlenen, vrijwilligerswerk doen - en ook worstelt met de verwachtingen die de maatschappij heeft van de jongere generatie, namelijk dat zij de komende jaren - met de vergrijzing - meer zorgtaken op zich nemen, en tegelijkertijd genoeg blijven werken om de economie en sociale voorzieningen draaiende te houden. Geen wonder dat we een stijging zien in burn-out(s en klachten) bij jongeren. CNV Jongeren wil aandacht vragen voor de werk-privé balans, want het water staat de jongeren aan de lippen.

- Werk is belangrijk. Het zorgt voor inkomen, maar ook voor zingeving en structuur. Op en door werk kan je je ontwikkelen en bijdragen aan de samenleving.
- Wij zijn voor het verhogen van het minimumloon naar 16 euro per uur.
- Vanaf 18 jaar word je als volwassene behandeld en moet je dus ook recht hebben op de volwassen bijstandsnorm.
- Met elke baan na een gevolgde opleiding moet je een goede boterham kunnen verdienen. Dat betekent dat je inkomen voldoende is om zelfstandig te kunnen wonen en leven.

- Het minimumjeugdloon moet worden afgeschaft.
- Werk van jongeren moet goed aansluiten op hun talenten, kennis en kunde.
- Een burn-out voorkomen is beter dan een burn-out genezen. Zowel werkgever als werknemer moeten alert zijn op welzijn van werknemers.
- Jongeren moeten mee kunnen praten over werk. Er moet meer aandacht worden besteed aan vernieuwing en verjonging van medezeggenschap.

Ook maken we ons zorgen om kansenongelijkheid en discriminatie op de arbeidsmarkt. We zien dat vrouwen nog steeds gediscrimineerd worden rondom salaris, zwangerschap en doorgroeimogelijkheden. Veel jongeren ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door hun achtergrond, geaardheid of beperking. Wij hopen ook dat in deze tijd van arbeidsmarktkrapte werkgevers breder kijken naar vaardigheden van mensen en niet alleen naar diploma's en cv's.

- Werkgevers moeten ervoor zorgen dat hun personeelsbestand divers en inclusief is. Dat betekent dat er ruimte is voor iedereen ongeacht geslacht, afkomst, geaardheid, lichamelijke en/of psychische beperking of leeftijd.
- Werving- en selectieprocedures moeten transparant zijn. Sollicitanten die de werving- en selectiefase niet succesvol zijn doorgekomen, krijgen persoonlijke en constructieve feedback op hun sollicitatie.
- Werkgevers moeten meer gebruik maken van de skills benadering om zo inclusiever mensen te kunnen aannemen.
- De loonkloof tussen man en vrouw moet worden verkleind

DE PROJECTEN DIE WE DOEN OF WILLEN DOEN OP HET THEMA WERK(GELUK)

- De morgen doet het werk (over werknemerstekorten)
- Druk of Geluk (aanpak werkstress en burn-out)
- Fingerspitzengefühl (timing en aanpak van een eerste gesprek bij verlies)
- Rouwen & Bouwen (want jonge rouw leeft)
- Medezeggenschap (meer jongeren in ondernemingsraden)
- Verbindingsofficier binnen het Regionale Mobiliteits Team (RMT) Werkgroep werk(geluk)
- Werkgroep Werk(geluk)

LEREN

Goed onderwijs is de basis van onze samenleving en speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van jongeren. Onderwijs moet meegroeien met de behoeften van de maatschappij en met jongeren, want het is niet alleen kennisoverdracht, maar het vormt de generatie van de toekomst ook op het gebied van sociale ontwikkeling en betrokkenheid. We zien dat het onderwijs in Nederland goed is op internationaal niveau, maar signaleren ook problemen en kansen om het te verbeteren.

- Alle jongeren in Nederland moeten toegang hebben tot het onderwijs.
- De aansluiting tussen studie en werk moet optimaal zijn. Wij pleiten voor betere actuele informatie vanuit opleidingen over de baankansen na afstuderen.
- In het kader van kansengelijkheid, zou iedereen het recht moeten krijgen op een persoonlijk ontwikkelbudget, om zich te kunnen blijven bijscholen op de onderwijsinstelling naar keuze.
- Wij zijn blij met de afschaffing van het leenstelsel en de terugkeer van de basisbeurs. Wij vinden dat de aanvullende beurs voor gezinnen met een lager inkomen moet worden verhoogd om ervoor te zorgen dat beurzen met name gaan naar jongeren die het nodig hebben.
- Ook vinden we dat de basisbeurs jaarlijks moet blijven meestijgen met de inflatie, zodat dit niet blijft bij een eenmalige stijging.
- Digitale middelen (o.a. telefoons, eigen laptops) zorgen voor een afname in het concentratievermogen en de sociale ontwikkeling, daarom pleiten wij voor een verbod van persoonlijke digitale middelen op het basis- en middelbaar onderwijs.

Daarnaast zijn stages integraal aan het onderwijs, daarom vinden wij dat er zo min mogelijk problemen mogen voorkomen zodat iedereen hun lesstof kan toepassen op de praktijk zonder enige belemmeringen. Leren in de praktijk is een onmisbaar onderdeel van opleidingen. Tijdens de praktijk ontwikkelen studenten vaardigheden en motivatie om na het halen van een diploma aan de slag te gaan. Het leren in de praktijk is een ontdekkingstocht, zowel voor zij-instromers als voor jongeren die meteen zijn doorgestroomd na de middelbare school. Via een stage of leerbaan maken ze kennis met een nieuw werkveld en een nieuwe rol, waarbij ze onder begeleiding nieuwe ervaringen opdoen en hun professionele identiteit ontwikkelen.

- Naast de stagevergoeding moeten ook de onkosten voor een stagiair worden vergoed, zoals reiskosten of kosten van een VOG.
- Stagiairs moeten goed worden begeleid bij een stage door het leerbedrijf. Hiervoor moeten contactmomenten plaatsvinden met de opleiding en het leerbedrijf.
- Om stagemisbruik tegen te gaan pleit CNV Jongeren voor meer rechten en plichten voor een stagiair. Elke stagiair heeft recht op een heldere overeenkomst waarin leerdoelen, beoordelingscyclus en een onkostenvergoeding worden vastgelegd.
- Per opleiding moet worden gekeken naar het aantal beschikbare stageplekken in de branche of sector. Een student mag niet de dupe worden van een tekort aan stageplekken.
- De student is zelf verantwoordelijk voor het vinden van een stageplek, maar moet wanneer dit niet lukt alle mogelijke ondersteuning vanuit de onderwijsinstelling krijgen om alsnog een stageplek te kunnen bemachtigen.
- Stagediscriminatie is onacceptabel. Het stelsel kan worden ingericht om stagediscriminatie te voorkomen, bijvoorbeeld door stagematching. CNV Jongeren ziet kansen in het onderzoeken van stagematching, waarbij studenten nog steeds de kansen krijgen zelf een stageplek te zoeken of een toegewezen plek af te wijzen.
- Er moeten genoeg stageplekken zijn voor studenten voor een arbeidsbeperking. Zij moeten genoeg begeleiding en ruimte krijgen om ook hun vak uit te oefenen zonder onnodige belemmeringen.

Het MBO is in onze mening de afgelopen jaren ondergewaardeerd. Er bestaat een verwachting vanuit de maatschappij dat iedereen "hoogopgeleid" moet zijn. Het MBO is de ruggengraat van de Nederlandse samenleving en daar hoort dus ook fatsoenlijke waardering bij. Iedereen moet het onderwijs krijgen wat het beste bij ze past, zonder benadeeld te worden door de samenleving.

- De naam "Middelbaar Beroepsonderwijs" suggereert dat er een hiërarchie bestaat tussen de opleidingsniveaus. Dit vinden wij onwenselijk en we pleiten daarom om de opleidingsniveaus te hernoemen om de lading te dekken maar tegelijk niemand ondergeschikt te maken.
- MBO-1 en MBO-2 zijn qua stages minder kansrijk dan MBO-3 en MBO-4. Daarom pleiten wij voor voldoende stageplekken voor alle MBO niveaus.
- Wij pleiten voor een MBO-quotum bij alle overheidswerkgevers, zodat MBO'ers naast theoretisch-opgeleiden de kans krijgen om een baan bij de overheid te krijgen.
- Vaak wordt men beoordeeld op opleidingsniveau, wij pleiten voor vacatures op vaardigheden zodat mensen vanuit alle opleidingsniveaus de kans krijgen op de baan die bij ze past, want er is ook krapte op de arbeidsmarkt en je hebt ook begeleiding nodig van een werkvloer voor stage.
- Soms zijn MBO stages enkele weken. Wij pleiten ervoor dat alle stages wat langer duren, zodat zowel stagiair als werkgever er meer uit halen.

Tot slot hoort onderwijs te dienen als grote gelijkmaker in de samenleving. Iedereen moet zichzelf kunnen ontplooiën tot het werkveld dat het beste bij ze past en mag niet belemmerd worden door hun sociaal-economische of culturele achtergrond. Daarom willen wij op alle niveaus van het onderwijs veranderingen teweegbrengen, zodat iedereen mee kan doen in de samenleving, terwijl de kwaliteit van het onderwijs er niet onder lijdt.

- Wij pleiten voor gratis onderwijs. De ouderbijdrage moet afgeschaft worden en al het schoolmateriaal moet gratis beschikbaar worden gesteld.
- Het aantal schoolverlaters is stijgende. Wij willen dat er betere psychologische en loopbaanbegeleiding komt waar nodig, maar vooral voor kwetsbare groepen.
- Iemand's sociaal-economische afkomst en thuissituatie geeft niet altijd een goed beeld van de potentie van een leerling. Hiervoor is een mentaliteitsomslag nodig, lerarenopleidingen moeten beter oog krijgen voor de culturen van de leerlingen en ook de factoren van de thuissituatie.
- Wij vinden dat zowel de cognitieve als sociale ontwikkeling van een leerling op de lange termijn veel belangrijker is dan de CITO-eindtoets. De druk van de CITO-eindtoets geeft vaak een onrealistisch beeld van de leerling en moet daarom worden verlaagd.
- Wij pleiten voor een brede brugklas in clusters van twee of drie niveaus. Zo zorgen we ervoor dat leerlingen niet te vroeg in een hokje geplaatst worden en alsnog kunnen doorstromen naar de ideale stroming.
- Wij willen dat er op het basis- en voortgezet onderwijs een structureel oog komt voor ieders sociale ontwikkeling, zodat leerlingen op laagdrempelige en praktische wijze leren over hoe ze moeten omgaan met tegenslagen in het leven. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van lessen zelfverdediging of kunst en cultuur.
- Laaggeletterdheid is een groot probleem. Wij willen dat er op middelbare scholen meer tijd wordt geïnvesteerd tijdens de lessen in het verbeteren van het leesplezier, door het lezen van teksten wat dicht bij de jongeren en hun leefwereld staat.
- Doorstroming in het middelbaar onderwijs gaat vaak moeizaam. De (sociale) drempel om naar een theoretischer/praktischer niveau door te stromen ligt vaak onnodig hoog, daarom pleiten wij voor een versoepeling van de doorstroomnormen.

DE PROJECTEN DIE WE DOEN OF WILLEN DOEN OP HET THEMA LEREN

- Ambassadeurs van de zorg (voorbereid aan het werk in de zorg en welzijn)
- Mbo Topacademie (selfmade op weg naar de beste versie van jezelf)
- Sprint (leren van maatschappelijk werk)
- Stagediscriminatie DOORBREKERS
- Werkgroep leren

INCLUSIVITEIT

Niemand verdient het om in armoede te leven. Leven in bijstand zorgt voor grote afhankelijkheid en mensen met een beperking zijn al in enige mate afhankelijker van anderen met minder zelfautonomie. Daarnaast is het voor jongeren met een beperking mentaal en fysiek uitputtend om alle regelgeving in de gaten te houden. Investeren in bestaanszekerheid is ook investeren in hun gezondheid. Want zij ervaren de participatiewet als een doolhof. Er wordt veel gedaan om te zorgen dat mensen het hoofd boven water houden, maar dit leidt ook tot extra regeldruk voor een toch al kwetsbare groep. Ze worden niet beperkt door hun beperking, maar door de wet- en regelgeving. En ze zijn er klaar mee. CNV Jongeren pleit voor:

- Iedereen moet kunnen meedoen en voldoende inkomen krijgen om van te kunnen leven, wat zich uit in minimaal het wettelijk minimumloon per maand bij werken naar vermogen
- Het afschaffen van de kostendelersnorm en de vierweken zoektermijn voor alle jongeren.
- Jongeren met een beperkt perspectief op werk, verdienen een onbeperkt perspectief op een volwaardig bestaan. Zij moeten weer een financiële zekerheid krijgen in de vorm van een Wajong uitkering.
- De Participatiewet is voor mensen met een chronische ziekte niet passend, want een beperking is in veel gevallen levenslang. Werken is niet altijd een optie, hoe graag iedereen dat ook wil. Veel jongeren met een beperking zijn 'gevangen' in een bijstandsuitkering die onder het bestaansminimum ligt. De partner- en vermogenstoets leiden ertoe dat het opbouwen van een onafhankelijk bestaan onmogelijk is geworden. CNV Jongeren pleit voor:
 - Het afschaffen van de partnertoets en vermogenstoets zodat jonggehandicapten onafhankelijk kunnen zijn.
 - Het verhogen (naar het bestaansminimum) van de uitkering in de Participatiewet voor jonggehandicapten.
 - Er moet een beter vangnet komen voor mensen met een chronische ziekte.

Er gaat terecht veel aandacht uit naar het invullen van meer banen door jongeren met een beperking, daar zijn wij heel blij mee. Tegelijkertijd constateren we dat deze groei zit in deeltijdbanen en tijdelijke contracten. Wij krijgen signalen dat werkgevers het niet aandurven om een jongeren met een beperking een vast contract te geven. Daarnaast zijn er veel ervaringen dat een deel van de groep het moeilijk vindt om aan het werk te blijven na het verlies van begeleiding, zoals wanneer de jobcoach stopt.

We zien ook dat jongeren uit de doelgroep vaak minder verdienen dan hun collega's voor hetzelfde werk. Om de loonkostensubsidie te behouden worden zij niet gelijk behandeld door werkgevers. Ook gelden soms andere arbeidsvoorwaarden voor mensen uit de doelgroep. CNV jongeren is van mening dat deze groep volledig gelijkwaardig mee moet kunnen doen. Wij pleiten voor:

- Altijd goede, getrainde, en persoonlijke ondersteuning op de werkvloer, zo lang als iemand dat nodig heeft, bijvoorbeeld in de vorm van job coaching of de door CNV Jongeren ontwikkelde Harrie training.
- Er moet een doelstelling geformuleerd worden van minimaal 50% inclusieve werkgevers binnen 4 jaar.
- Er gelden altijd dezelfde arbeidsvoorwaarden die ook voor andere werknemers gelden, zoals pensioenopbouw, cao-naleving, toegang tot scholing en ontwikkelingsmogelijkheden.
- Voor elk gewerkt uur wordt een functieloon van minimaal het minimumuurloon betaald, ook bij verminderde loonwaarde.
- Er moet één regeling zijn voor het verstrekken van arbeidsplaatsvoorzieningen, met daarbij keuzevrijheid van de werkzoekende/werknemer bij de keuze van een jobcoach.

DE PROJECTEN DIE WE DOEN OF WILLEN DOEN OP HET THEMA INCLUSIVITEIT

- Harrie (de ideale collega voor werknemers met een arbeidsbeperking)
- Harrie in het Onderwijs
- Harrie Statushouders (de ideale collega voor Statushouders en/of werknemers met een vlucht verleden)
- Mind the Gap (de overstap van VSO/PRO naar een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt)
- Realisten Academie 2.0 (jongeren met een arbeidsbeperking als inclusie-makers)
- Realisten voor de klas (maak jouw basisschool inclusiever)
- Werkgroep inclusiviteit (en op sommige onderwerpen werkgroep werk(geluk))

GELDZAKEN

Jongeren moeten voor nu en later gezonde financiële keuzes kunnen maken. We merken dat jongeren last hebben van de inflatie en hoge prijzen. CNV Jongeren zet zich er voor in dat jongeren niet vergeten worden in de maatregelen om de effecten van deze crisis tegen te gaan. We zien dat een steeds grotere groep jongeren interesse heeft in beleggen via cryptovaluta. We maken ons zorgen over de risico's die hierbij worden genomen en willen ons inzetten dat jongeren toegang hebben tot financiële kennis en dat wetgeving hen ook beschermt.



- Jongeren met problematische schulden moeten de kans krijgen om in ruil voor werk en scholing kwijtschelding te krijgen.
- Er komt goede financiële educatie voor alle jongeren. De leeftijd waarop je krediet mag aangaan gaat van 18 naar 21.
- Mensen raken in de problemen door 'online bijpinnen' of kopen op afbetaling bij websites. We verlagen de maximale rente die bedrijven kunnen vragen. Bedrijven worden verantwoordelijk voor de schulden die dan ontstaan. Als bedrijven niet aantoonbaar hebben gecontroleerd of mensen de aankopen wel kunnen betalen, vervalt de schuld.
- Schuld mag geen verdienmodel zijn. De maximale incassokosten worden verlaagd om business modellen te ontmoedigen.
- Beleggen in cryptocurrencies is zeer risicovol en consumenten worden de dupe van cryptocowboys. Er komt zeer streng toezicht op aanbieders van cryptobeleggingen en handelaren. Er moeten zeer strenge voorwaarden komen voor cryptohandel.
- De rente op de studieschulden voor studenten uit de pechgeneratie wordt vastgesteld op 0%, voor dat deel van hun schuld dat zij hebben moeten lenen door het mislopen van een basisbeurs.

Net als alcohol en roken is gokken extreem verslavend. Er zijn veel campagnes gericht op het terugdringen van gebruik van alcohol en tabak (bijvoorbeeld 'NIX18' en 'Rookvrije Generatie') onder jongeren, maar voor gokken is weinig aandacht. Recent zijn zelfs de mogelijkheden voor voor gokreclames verruimd. Deze verruiming is gelukkig al weer deels ingeperkt, maar dit gaat ons nog niet ver genoeg:

- Er moet een verbod komen op gokpraktijken in games (bijvoorbeeld 'lootboxes') waar met name jongeren vatbaar voor zijn.
- Het verbod op gokreclame wordt uitgebreid tot een algeheel verbod voor iedere vorm van reclame voor gokken, gericht of ongericht, voor ieder medium.

Daarnaast besteden jongeren over het algemeen weinig aandacht aan (de voorwaarden van) hun pensioen. Dit terwijl ze, op fulltime basis, gemiddeld een dag per week voor hun pensioen werken. Het is belangrijk dat alle jongeren pensioen opbouwen en een deel van het inkomen van nu reserveren voor later. Dit betekent concreet dat alle werkenden verplicht pensioen opbouwen, mensen meer inzicht krijgen in het opgebouwde pensioen en dat jongeren pensioenopbouw krijgen die past bij de ingelegde premie.



- Het pensioenstelsel moet toekomstbestendig en duurzaam worden ingericht met het oog op de veranderingen van de 21e eeuw. Een modern pensioenstelsel is robuust en betrouwbaar en heeft een 'Triple E-status': eerlijk, eenvoudig en evenwichtig. Dit betekent concreet dat alle werkenden verplicht pensioen opbouwen, mensen meer inzicht krijgen in het opgebouwde pensioen en dat jongeren pensioenopbouw krijgen die past bij de ingelegde premie.
- De sterke elementen van het pensioenstelsel zijn: verplichtstelling, collectiviteit en solidariteit. Deze drie bouwstenen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en dat moet nu en in de toekomst worden behouden.
- Iedereen die werkt, ongeacht de type arbeidsrelatie, is verplicht pensioen op te bouwen, zodat alle werkenden na pensionering voldoende inkomen hebben om te voorzien in het levensonderhoud. Dit is niet alleen goed voor het individu, maar ook voor de samenleving als geheel.
- In de pensioendiscussie is de mate van keuzevrijheid een actueel onderwerp. Het hebben van keuzevrijheid is iets anders dan daadwerkelijk willen kiezen. Om te voorkomen dat verkeerde pensioenkeuzes mensen duur te komen staan, moet keuzevrijheid samengaan met goede standaardopties en begrijpelijke keuze-architectuur.
- Het opgebouwde pensioenvermogen is uitgesteld loon voor de oude dag. Het mag niet als een 'extra potje' worden gebruikt om bepaalde financieringsvraagstukken op te lossen, bijvoorbeeld het afbetalen van de studieschuld of voor het aflossen van de hypotheek van de koopwoning.
- Diversiteit in pensioenfondsbesturen krijgt steeds meer aandacht in de sector en het politieke debat en dat is positief. Pensioenfondsen moeten meer investeren in jongeren die belangstelling hebben in een bestuurlijke functie bij een fonds, bijvoorbeeld door het aanbieden van meer stageplekken en aspirant-bestuursfuncties, meer investeren in opleidingsmogelijkheden en begeleiding, en in de sector meer kennis, ervaring en 'goede voorbeelden' met elkaar te delen.
- Bij een gezonde oude dag hoort ook een gezonde wereld. Daarom past bij de lange termijndoelstellingen van pensioenfondsen duurzaam beleggingsbeleid. Pensioenfondsen moeten zich daarom bewuster worden van de actieve en passieve rol die ze in duurzaamheid kunnen spelen.
- CNV Jongeren vindt dat kennis over pensioenen bij alle generaties moet worden vergroot. Er moet veel meer ingezet worden op een goede voorlichting over het pensioen en dit begint al vroeg in het onderwijs.

DE PROJECTEN DIE WE DOEN OF WILLEN DOEN OP HET THEMA GELDZAKEN

- Budget-Bus (een financiële APK)
- PensioenLab (verjonging en vernieuwing in de pensioenwereld)
- Werkgroep geldzaken
- Werkgroep wonen

WONEN

Jongeren vormen een kwetsbare groep in de huidige woningmarkt. Ze wonen op kamers, in een zelfstandige huurwoning of zijn koopstarter. Juist deze drie gebieden staan onder grote druk in de huidige woonmarkt. Wij zien het hebben van een geschikte woning als een voorwaarde om je thuis te kunnen voelen in Nederland. In de huidige woningmarkt krijgen jongeren echter nauwelijks een voet tussen de deur. De lucky few die starten met vermogen of een mazzeltje komen weliswaar goed terecht. Maar veel jongeren betalen noodgedwongen meer dan financieel gezond is. Of ze kunnen geen geschikte woning krijgen en moeten levensstappen zoals samenwonen ongewild uitstellen.

Jongeren die pech hebben, of tot een kwetsbare groep behoren, belanden bovendien onverhoopt in grotere problemen. Om verschillende redenen zijn zij de afgelopen zeven jaar uit het zicht verdwenen van de woningmarkt. Jongeren die gediscrimineerd worden op basis van hun huidskleur krijgen niet de kans op een woning waar zij recht op hebben door selectie aan de poort. Het aantal dakloze jongeren is het afgelopen jaar gestegen en dat vinden wij onacceptabel. Jongeren blijven ook langer gedwongen thuis wonen en als dat niet kan vanwege bijvoorbeeld de kostendelersnorm belanden ze op straat. We willen onderzoeken hoe groot dit probleem precies is en wat we kunnen leren van Finland die dakloosheid aanpakt. De gemeente Utrecht gaat hier ook nieuw beleid op voeren, waarbij het goed is om van hun te leren en kennis uit te wisselen.

- Housing first: iemand die dakloos raakt, krijgt gelijk een basiswoning toebedeeld.
- Jongeren worden op hun 18e verjaardag automatisch en kosteloos worden ingeschreven voor een sociale huurwoning, in hun woonplaats.
- Schaf de kostendelersnorm af.
- Jongeren mogen nooit hun huis uitgezet worden, als ze niet meer aan hun financiële verplichtingen kunnen voldoen. Gemeente moeten deze jongeren financieel helpen.
- Het moet makkelijker worden voor jongeren om samen te wonen met een vriend(in) (waar mee je geen relatie hebt).
- Weeskinderen krijgen het recht om na het overlijden van hun ouders in de huurwoning te blijven wonen. Het wordt verboden voor corporaties om weeskinderen uit de sociale huurwoning te plaatsen.



Middenhuur gaat een echt segment worden, hoe dit precies gaat uitwerken en de regels voor middenhuur staan nog niet helemaal vast. Wordt het gewoon duurdere sociale huur of komen er andere regels voor? In de huidige markt zijn we voor meer prijsregulering, maar hoe middenhuur precies uit gaat pakken willen wij dit jaar gaan onderzoeken.

Daarnaast moet de sociale huursector hervormd worden: De sociale huursector en woningbouwcorporaties moeten weer opleven. Hiervoor zijn drie veranderingen nodig: Ten eerste verhogen we de inkomensgrens (DAEB-inkomensgrens) voor sociale huurwoningen (momenteel 44.035 euro). Huurders tot een inkomen van 80.000 euro mogen een corporatiewoning huren ('Services for the poor are poor services'). Ten tweede schaffen we passend toewijzing huurwoningen af. Hierdoor mogen woningbouwcorporaties zelf kiezen aan wie ze de woningen verhuren. Hierdoor kunnen mensen met verschillende inkomens door elkaar wonen op plekken waar veel sociale huurwoningen staan. Ten derde verhogen we de liberalisatiegrens. Hierdoor mogen woningbouwcorporaties ook duurdere/grotere woningen bouwen, wat de doorstroom bevordert. CNV Jongeren pleit voor:

- Meer woonruimteverdeling via loting.
- Dat jongeren onder de 21 ook een normhuur krijgen van € 520.
- Meer jongerenwoningen. Er moet een gelijke hoeveelheid jongerewoningen gebouwd worden als seniorenwoningen.
- Dat jongeren op hun 18e verjaardag automatisch en kosteloos worden ingeschreven, in hun woonplaats.
- Een onderzoek naar de mogelijkheid van een landelijk woonruimte verdeelsysteem.
- De bouw van meer sociale huurwoningen.
- Het invoeren van wettelijke eisen aan de prijs-kwaliteitverhouding van middenhuurwoningen tot €1250.
- Dat het voor gemeenten mogelijk wordt om de liberalisatiegrens lokaal te verhogen.
- Dat middenhuurwoningen die aangeboden worden door woningcorporaties met voorrang verhuurd worden aan jongeren, bijvoorbeeld als jongerenwoningen. 50% van de middenhuur moet worden toegewezen aan 35-minners.
- Het gelijk invoeren van middenhuur en niet wachten tot dat je verhuist voordat de woning onder middenhuur valt.

Minister de Jonge heeft grootse plannen aangekondigd voor het bouwen van 900 000 woningen voor 2030, wat nog steeds te weinig is. Wij zien dit als een van de belangrijkste oplossingen van de wooncrisis. Maar of hij deze doelstelling gaat halen is de vraag. We willen gaan monitoren/kijken of hij dit gaat halen en hem aansporen om nog meer snelheid te maken.



- In 2030 is er geen woning tekort meer.
- Afbouwen en uiteindelijk afschaffen van de van de hypotheekrenteaftrek.
- Geef woningbouwcorporaties een subsidie (25.000 euro) per gerealiseerde woning.
- Banken moeten worden verplicht om de actuele studieschuld mee te nemen in de berekening van de hypotheek, in plaats van de oorspronkelijke studieschuld.
- Wij pleiten voor het wettelijk verankeren van de huurverklaring als aanvulling op de inkomenstoetsen voor een hypotheek.
- Zorg dat alternatieve stimulerings- en financieringsvormen worden toegestaan, waarmee koopstarters in andere landen al worden geholpen bij het kopen van een eerste huis.
- Het moet bij gemeenten een prioriteit worden in hun bestemmingsplan de bouw van goedkope koopwoningen op te nemen, die met voorrang aan starters aangeboden moeten worden.
- Wij pleiten voor een leegstand boete.
- Wij willen dat de regering en gemeenten zich meer inzetten om de bouw van woningen door te laten gaan, zodat de 100 000 nieuwe woningen gerealiseerd worden.
- Wij zijn voor het afschaffen van de hypotheekrenteaftrek.



3. PROJECTORGANISATIE

Door ons in te zetten op zowel beleid en lobby (macroniveau) als projecten (micro- en mesoniveau) maken we veel meer impact voor jongeren. Niet alleen komen we op voor hun belangen, we zijn er in onze projecten ook direct voor hen. Hierin zijn afgelopen jaar goede stappen gezet en blijven we in investeren. Specifieke ambities voor 2024 zijn:

1. In 2024 zorgen we met een betrokken, gemotiveerd, jong en ambitieus team dat we een goede verdeling van projecten hebben op de verschillende thema's binnen CNV Jongeren. We willen samen met en voor jonge mensen concrete resultaten behalen om hun onderwijstijd, start op de arbeidsmarkt of combinatie van werk- en privéleven zo goed mogelijk in te richten. Daarbij hebben we naast alle toffe projecten die we uitvoeren en de mooie zaken die we realiseren, ook oog voor onze werknemers, op onderwerpen als persoonlijke ontwikkeling, werkdruk en werkgeluk, en teamontwikkelmomenten, passend bij de behoeftes van het team.
2. Speerpunt voor de projectorganisatie is het opstellen van een eigen veranderaanpak (bijvoorbeeld door middel van de Theory of Change), en het meten van onze impact op projectoverstijgend niveau. Daarnaast werken we op projectniveau verder aan het bestendigen van de monitorings- en evaluatiecyclus in projecten door middel van de Theory of Change, en door samenwerking met onderzoeksinstituten voort te zetten.
3. We gaan over de grenzen kijken: eind 2023 hebben we een eerste online pilot uitgevoerd met CNV Internationaal op het gebied van training en capacity building van West-Afrikaanse jonge vakbondsleden. In 2024 willen we deze internationale samenwerking graag verder uitwerken en voortzetten in bijvoorbeeld een wederzijdse uitwisseling.
4. De investeringsagenda van 1CNV bevat een aantal focusdoelen op thema's waar CNV Jongeren in eerdere projecten mooie resultaten op behaald heeft, zoals verjonging en het betrekken van een bredere doelgroep bij de cao-processen. Deze investeringsagenda biedt ruimte om een aantal projecten uit te voeren die gericht zijn op het verjongen en versterken van jongeren in het algemeen én de eigen achterban, iets wat lastiger te realiseren is op basis van externe financiering.
5. In het kader van 1CNV zal 2024 ook draaien om de samenwerking binnen de nieuwe werkorganisatie. We wisten onze collega's van andere CNV-bonden in het verleden al goed te vinden op specifieke thema's, maar in 2024 worden we echt collega's van elkaar. Dit biedt allerlei nieuwe kansen en ontwikkelingen: zo kunnen we nauwer samenwerken op sectorspecifieke projecten, is er meer samenhang met de werkzaamheden en het netwerk van Probeer de Bond.

3.1 IN DE NIEUWE WERKORGANISATIE

Onze medewerkers zijn ontzettend belangrijk, ook dat zij vol enthousiasme hun werk kunnen doen. Met de transitie naar één CNV komt ook onzekerheid. We blijven zo goed mogelijk in gesprek met onze collega's over hun ideeën en/of zorgen hierbij, zowel individueel als in werkoverleggen. Als formeel aanspreekpunt geldt hiervoor de personeelsvertegenwoordiging, een groep die een enorme inzet en betrokkenheid heeft getoond het afgelopen jaar.

Het is mogelijk dat in de nieuwe werkorganisatie een aantal medewerkers van andere bonden die werkzaam zijn op het thema jongeren op dezelfde afdeling zullen gaan werken. We zijn in 2023 al



4. COMMUNICATIE

Met het samengaan naar 1CNV krijgt CNV Jongeren in de loop van 2024 er duizenden jonge leden, lezers en volgers bij. Dat maakt ons bereik erg groot en daarmee de communicatie naar jongeren en stakeholders nóg belangrijker. Aan de ene kant is het belang van heldere communicatie richting (toekomstige/nieuwe) leden over de veranderingen een prioriteit, en aan de andere kant blijven we de kwaliteit van onze belangenbehartiging en de impact die we dagelijks maken op de werkvloer naar een hoger niveau tillen. Een communicatie-uitdaging waar we een helder plan voor opstellen.

4.1 DOELGROEPEN

De belangrijkste doelgroepen die we komend jaar aanspreken zijn:

- Leden van het huidige CNV Jongeren (tot 35 jaar) en toekomstige/nieuwe leden van CNV Jongeren (tot 30 jaar)
- Niet-leden / breder (jongeren)publiek
- Organisaties, waaronder (andere) jongerenorganisaties/-vakbonden en samenwerkingspartners
- Beleidsmakers en de politiek
- Pers en media

4.2 ONZE BOODSCHAP

CNV Jongeren stelt als doel altijd helder, begrijpelijk en inclusief te communiceren. Belangrijke onderdelen daarvan zijn duidelijkheid over onze expertises, persoonlijk contact en een brede doelgroep aanspreken met onze communicatie. De prioriteiten van komend jaar liggen op de volgende punten:

- **Verandercommunicatie:** Heldere communicatie over veranderingen richting leden en toekomstige leden. Denk daarbij aan duidelijkheid over dienstverlening en projecten van CNV en het contributiestelsel.
- **Ledenwerving:** Gezamenlijke professionele ledenwervingscampagnes voor verschillende doelgroepen.
- **Impact:** Meer focus op de impact die we maken als organisatie en het verspreiden van deze impact/resultaten onder een breder publiek, via organisaties, beleidsmakers/politiek en pers/media.

4.3 COMMUNICATIEMIDDELEN EN KANALEN

Het overbrengen van onze doelen en boodschap doen we via verschillende communicatiemiddelen en kanalen:

- Maandelijks nieuwsbrief aan leden en stakeholders
- Dagelijkse updates via sociale mediakanalen (LinkedIn, Instagram, Twitter, Facebook en TikTok)
- Nieuwsberichten voor de achterban en pers/media en beleidsmakers, afhankelijk van actualiteiten
- Organisatie van evenementen, activiteiten en landelijke acties

4.4 MONITORING

De effectiviteit van onze communicatie meten we door gebruik te maken van KPI's op websiteverkeer en bezoekersstatistieken, het aantal nieuwe inschrijvingen voor onze nieuwsbrief en sociale mediavolgers en betrokkenheid (likes, reacties, shares).

Een overzicht van onze middelen en doelstellingen om te monitoren:

Middel	Communicatiedoelstellingen	Acties
Website	Aantal unieke paginaweergaves per maand omhoog	<ul style="list-style-type: none"> • Content up-to-date houden • Focus op dienstverlening, producten en projecten
Digitale nieuwsbrief	Aantal ontvangers per maand omhoog, aantal 'opens' per maand omhoog	<ul style="list-style-type: none"> • Unieke content creëren voor in de nieuwsbrief
LinkedIn	Aantal volgers per maand omhoog	<ul style="list-style-type: none"> • Meer organisaties liken/delen/volgen, vaker taggen, professionele uitstraling verhogen
Facebook	Aantal volgers stabiel	<ul style="list-style-type: none"> • Meer organisaties liken/delen/volgen, vaker taggen, professionele uitstraling verhogen
Instagram	Aantal volgers per maand omhoog	<ul style="list-style-type: none"> • Meer organisaties liken/delen/volgen, vaker taggen, professionele uitstraling verhogen
Twitter	Aantal volgers stabiel	<ul style="list-style-type: none"> • Meer inspelen op actualiteit en ad hoc politieke kwesties/discussies. Experimenteren hoe de projectorganisatie meer op Twitter naar voren kan komen, naast de Vereniging.
Tiktok	Interacties per maand omhoog	<ul style="list-style-type: none"> • Jongerenachterban opbouwen • Balans tussen 'trends' en inhoudelijke video's

4.5 MERKIDENTITEIT CNV JONGEREN

Hoe presenteren CNV en CNV Jongeren zich het komende jaar, met de veranderingen die op de planning staan? Binnen de werkorganisatie worden daar al verschillende stappen in gezet vanuit de communicatieafdelingen. Voor CNV Jongeren is het belangrijk zich te herkennen in de merkidentiteit die ontwikkeld wordt voor het CNV, maar daarnaast ook als jongerendoelgroep herkenbaar te blijven. Denk daarbij aan het (voorlopig) behouden van een eigen website, nieuwsbrief en sociale mediakanalen met content gericht op jongeren, maar ook het behouden van een jongerenlogo en stijl als herkenbaarheid voor de doelgroep. Dit zijn de belangrijkste redenen voor een afgeleide merkidentiteit van het CNV voor jongeren:

1. **Binden van de doelgroep:** Een eigen merkidentiteit die past bij de doelgroep spreekt jongeren meer aan en moedigt hen aan om betrokken te zijn en blijven. Denk aan een aangepaste schrijfstijl, herkenbaar gebruik van beeld en meer content afgestemd op de doelgroep.
2. **Herkenbaarheid:** Bovengenoemde zorgt ervoor dat we naar de buitenwereld ook herkenbaar blijven als jongerendoelgroep, bijvoorbeeld voor samenwerkingspartners en vergelijkbare organisaties, die specifiek de verbinding met ons opzoeken vanuit onze identiteit als jongeren. Twee voorbeelden zijn het SER Jongerenplatform en Het Jonge Geluid waarin we specifiek als jongerenbond in plaatsnemen.

5. BEGROTING

	BEGROTING 2023	PROGNOSE 2023 (T/M SEPT 2023)	BEGROTING 2024
Contributies en bijdragen	15.000	10.525	39.040
Vacatiegelden	5.000	1.765	3.000
Projecten	1.533.532	1.238.389	1.703.000
Totaal inkomsten	1.553.532	1.250.737	1.745.040
Salarissen	808.209	568.193	1.016.836
Sociale Lasten	143.456	102.953	178.718
Pensioenlasten	78.224	49.026	95.901
Auto-, Reis- en Verblijfkosten	20.500	24.517	20.500
Diverse Personeelskosten	101.680	195.065	103.400
Totaal personeelslasten	1.152.069	939.756	1.415.355
Huisvestingskosten	7.000	8.157	8.000
Afschrijvingskosten	6.763	4.184	503
Kantoorkosten	16.200	14.515	18.000
Algemene kosten	19.650	17.057	19.650
Platforms en Verenigingskosten	20.000	12.176	20.000
Marketingkosten	13.500	2.282	10.000
Projectkosten	198.000	98.339	145.000
Rente- en Bankkosten	3.000	495	3.000
Totaal organisatiekosten	284.113	157.205	224.153
Contributie en Doorbelasting Vakcentrale	92.000	69.001	94.000
Totaal leden kosten	92.000	69.001	94.000
Totale kosten	1.528.182	1.165.962	1.733.508
Exploitatie resultaat	25.350	84.775	11.532
Totaal resultaat	25.350	84.775	11.532

5.1 TOELICHTING BEGROTING

In 2024 zijn de drie bonden van het CNV, te weten CNV Vakmensen, CNV Connectief en CNV Jongeren voornemens om te fuseren in de entiteit van CNV Vakcentrale. We geloven dat we meer kunnen betekenen voor Nederland als we onze krachten bundelen en één krachtig CNV-geluid in de buitenwereld laten horen. Voor nu is besloten om alsnog vier aparte begrotingen op te stellen, maar wel met als doel om te komen tot EénCNV en een gezamenlijke begroting. Met het oog daarop hebben de besturen van de verschillende bonden ervoor gekozen voor de eigen begrotingen dezelfde uitgangspunten te hanteren als voor de begroting van EénCNV. Hieronder vind je de gezamenlijke uitgangspunten.

Uitgangspunten financieel meerjarenkader EénCNV voor begroting CNV Jongeren 2024

- EénCNV is het doel in 2024. Met het oog daarop (en daarmee ook de communicatie naar de verenigingsorganen en RvT's) hebben de bonden voor dezelfde uitgangspunten gekozen als het gaat om een overbruggingsbegroting.
- De bonden hebben gekozen voor een eigen begroting voor iedere vereniging, gebaseerd op de uitgangspunten van het FMK met enkele aanpassingen zoals bijvoorbeeld:
 - Begroting 2023 dient als basis.
 - Structurele onder-/overschrijdingen zoals die uit de meest recente prognose blijken, worden meegenomen in de begroting 2024.
 - Contributie-inkomsten op basis van de laatste versie van het contributiemodel.
- Stijging loonkosten 6% (9% 1CNV minus 3% harmonisatie). CNV Jongeren volgt de CAO Sociaal Werk en kent een loonstijging van 4% op 1 januari 2024, en 4% op 1 juli 2024.
- Structurele wijzigingen in de formatie die in 2023 zijn doorgevoerd worden meegenomen in 2024. Idem wat betreft stand alone besparingen die in de begroting 2023 / MJB 24-26 waren voorzien.
- De bonden hebben vanuit de gedachte van één CNV afgesproken dat de begroting van de Vakcentrale sluitend is. Dit is een principe-afspraken. Voor de doorbelasting vanuit de Vakcentrale worden de verdeelsleutels van 2023 op totaalniveau toegepast.
- Fusiekosten zijn niet begroot.
- De begroting van CNV Jongeren is beleidsarm.
- Volgend jaar zullen de managers verantwoordelijk zijn voor het opstellen en onderbouwen van hun afdelingsbudgetten. Daaraan zal een jaarplan van de afdeling ten grondslag liggen.

5.2 BEGROTING 2024 CNV JONGEREN

Inkomsten uit projecten

De inkomsten van CNV Jongeren komen voornamelijk uit de projecten. Enerzijds zijn er de Harriettrainingen, waarvan we gezien hebben dat de vraag in 2022 en 2023 enorm toegenomen is. Dit zet ook in 2024 door. We zijn enorm blij dat zoveel organisaties het belang van een Harrie op de werkvloer erkennen en hun medewerkers daarvoor de passende handvaten bieden. Daarnaast zijn er projecten op de vier thema's die we op basis van externe financiering uitvoeren. Voor een deel gaat het om meerjarige projecten die ook in 2024 doorlopen, en voor een deel gaat het om nieuwe projecten die eind 2023 of begin 2024 starten en waarmee we de vernieuwing blijven opzoeken en continu blijven aansluiten bij de behoeften en wensen van jongeren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt (of daar tussenin). Voor de investeringsprojecten binnen 1CNV onder het doel 'verjonging' geldt dat deze kunnen starten op het moment van de daadwerkelijke fusie.

Inkomsten uit contributie

Voor leden van CNV Jongeren wordt het dienstenaanbod per 1 januari 2024 verbreed, en tegelijkertijd stijgt ook de contributie voor onze leden. Deze contributiestijging is in september 2023 door de ALV van CNV Jongeren goedgekeurd, en zorgt voor een eenduidig contributiemodel voor alle CNV's. Voor de contributie-inkomsten voor deze begroting is een reële inschatting gemaakt op basis van kans op opzeggingen, bijvoorbeeld door de stijging in contributiebijdrage of het voorkomen van dubbele lidmaatschappen. Ook zijn daarin de kortingen op lidmaatschappen in het eerste jaar meegenomen.

Personeelskosten

In het opstellen van de begroting 2024 is rekening gehouden met dezelfde teamsamenstelling als eind 2023. Vanwege de toename in Harrie-trainingen en een lichte toename in projecten, is het team iets uitgebreid, zodat er voldoende collega's beschikbaar zijn om te voldoen aan de grote vraag naar Harrie-trainingen én tegelijkertijd de projecten naar behoren af te kunnen ronden. Daarnaast zijn de personeelslasten gestegen vanwege een forse cao-stijging in juli 2023, en een afgesproken cao-stijging in januari én juli 2024. CNV Jongeren volgt de cao Sociaal Werk. Dit heeft mogelijk gevolgen voor het uurtarief van CNV Jongeren voor externe financiering. Vanwege de uitbreiding van het team met interne trainers is het budget voor externe inhuur op dezelfde manier geraamd als dat van 2023.

Shared Services

De kosten vanuit CNV Vakcentrale ten behoeve van de Shared Services (bijvoorbeeld ICT, personeelsadministratie, etc.) zijn gestegen. Voor 2024 is afgesproken om te rekenen met de verdeelsleutel van 2023, waarbij de kosten voor CNV Jongeren bijgesteld zijn naar een bijdrage van € 94.000,-.

Positief exploitatieresultaat

Vanwege de sterke stijging in personeelskosten is het zaak om kritisch te kijken naar de inkomsten en uitgaven. Maar in 2023 is een sterke positieve lijn te zien in de inkomsten, met name door de grote inzet op acquisitie van projecten en de toenemende vraag naar Harriettrainingen. Met nieuwe, innovatieve ideeën en een betrokken en hardwerkend team verwachten we de positieve lijn van 2023 door te trekken naar 2024.

