



AVV: De Democratische Vakbond

Het draagvlakmodel:
al 20 jaar in beweging

2025
jaarslang

Inhoud



3 **Vooraf**

4 **Terugblik op ons 20-jarig jubileum**

5 **Wapenfeiten 2025**

6 **Het draagvlakmodel**

- Werknemers die onder het draagvlakmodel vallen

7 **Ontwikkelingen in de sectoren en bedrijven in 2025**

- Nieuwe sectoren en bedrijven
- Ontwikkelingen in bestaande sectoren en bedrijven

14 **AVV en organisatie**

- Bestuur
- Dagelijks team
- Financiën
- Personeelskosten
- Loonkosten voorzitter
- Algemene cijfers

17 **Een open gesprek: Tussen twee vuren staan en toch voor je mensen opkomen bij Primark**

18 **Hoogtepunten afgelopen 20 jaar**

Vooraf

Begin 2025 stelde een van onze bestuursleden voor om het 20-jarig bestaan van AVV te vieren, en de meerderheid was hiervoor. Een feestje dus. Bij vijftien jaar AVV had ik dat nog weten tegen te houden, en eerlijk gezegd was ik ook nu weer tegen. Met mijn Calvinistische roots heb ik weinig talent voor feestvieren. Maar goed, je bent een democratische vakbond of je bent het niet. De foto's in dit jaarverslag zijn gemaakt tijdens die jubileumviering en geven een indruk van de mensen die samen AVV al twintig jaar vormgeven.

Dat we twintig jaar later nog bestaan, is misschien wel ons grootste succes. Niet een cao met een hoge loonstijging, een staking of een pensioendossier, maar het feit dat het gelukt is om naast de veel grotere FNV en CNV een springlevend alternatief neer te zetten. En dat terwijl de organisatiegraad van vakbonden al tientallen jaren terugloopt en de traditionele bonden beschikken over honderdduizenden leden en enorme vermogens.

Bij de oprichting van AVV waren er overigens ook mensen die liever een politieke partij wilden beginnen. Dat idee verdween snel toen duidelijk werd dat je als politieke partij ook moet uitspreken over de maximale afmetingen van een kippenren in je tuin. Wij kozen voor werk. Voor arbeidsverhoudingen, cao's

Dus kwamen we terecht in de polder. Geen wereld van grote politieke spektakelstukken, maar van overleg, geduld en soms stevige bestuurlijke kleilagen.

Juist daarom hebben we AVV bewust anders georganiseerd: compact, praktisch en gericht op de cao-domeinen. Minder bestuurlijke drukte, meer focus op de werkvloer. Twintig jaar later blijkt dat model nog altijd te werken. Misschien niet het meest spectaculaire verhaal van Nederland, maar wel een verhaal waar we met recht trots op mogen zijn.

Martin Pikaart, Voorzitter AVV



Terugblik op ons 20-jarig jubileum

In 2025 vierden wij ons 20-jarig jubileum in het historische pand 'Leeuwenbergh' in het centrum van Utrecht. Het was een middag en avond vol interessante sprekers, inspirerende gesprekken, een band, een dj, heerlijk eten en veel humor.

We bespraken hoe de wet vakbondsleden en OR-leden beschermt en waarom dat in de praktijk zo belangrijk is. We zagen in een show verbeeld hoe organisatieveranderingen gaan en hoe mensen daarvan in de weerstand kunnen schieten. We kregen een voorproefje op het advies van de SER over mantelzorg, een urgent en complex vraagstuk dat op ons afkomt door arbeidskrapte en demografische ontwikkelingen. We kregen de kans onze meningen, eigen ervaringen en adviezen te delen en mee te geven aan de SER via kroonlid Ruben Houweling. Als laatste trakteerde Japke-D. Bouma de deelnemers op een krachtig verhaal over taal en (on)gelijkheid op de werkvloer. Woordgebruik kan bijdragen aan ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Bewustwording hiervan is de sleutel om hier iets tegen te doen.



Wapenfeiten in 2025

In ons jubileumjaar 2025 boekten we resultaten aan de cao-tafel, groeiden we verder in nieuwe sectoren en brachten we verschillende arbeidsmarktvragestukken onder de aandacht. Onze wapenfeiten op een rij.

- In 2025 vierden we ons 20-jarig bestaan met een spetterend feest in een prachtig, historisch pand in het centrum van Utrecht.
- Zorgden we voor aandacht voor de oneerlijke jeugdlonen in Nederland met de campagne 'Eerlijke Eddy'.
- Zorgden we ervoor dat er kamervragen werden gesteld over kinderlonen in supermarkten, omdat deze in Nederland vele malen lager zijn dan in andere Europese landen.
- Meldden zich steeds meer vliegers bij ons voor belangenbehartiging. Naast KLM/Martinair Cargo en Transavia nu ook Corendon, TUI fly en CHC Helicopters.
- Zijn we gestart in de sector mondzorg om werknemers daar ook kennis te laten maken met het draagvlakmodel van AVV.
- Stelden we aan de kaak dat er werkgevers zijn die concurrenten uit de markt proberen te drukken via een algemeen verbindendverklaring.
- Werkten we aan verdere professionalisering van de organisatie door overzicht te creëren in onze bedrijfsprocessen.
- Hebben we opnieuw gestaakt en actiegevoerd bij KLM.
- Kregen we er een nieuwe vrijwilligersfunctie bij: arbeidsvoorwaardenconsulent.
- Sloten we een nieuwe cao voor de retail non-foodsector mét loonindexatie voor de salarissen in de cao-schalen én een reiskostenregeling. Dit was een lang gekoesterde wens van werknemers in de sector.

Het draagvlakmodel

Met ons draagvlakmodel waren wij in 2025 vertegenwoordigd in de volgende sectoren en bedrijven. Per sector of bedrijf is het aantal werknemers weergegeven.

Sector	Aantal werknemers (ca.)
ANWB	4000
Bilthoven Biologicals	400
Bloemisten	7.500
Blue Circle	170
Brocacef	5.300
Consumentenbond	230
Curium Pharma	357
Kraamzorg	7.800
Kringloop	1.719
Kunsteducatie	2.600
Mediq	870
Plantion	150
Provincies	12.000
RET	4.500
Ricardo	170
Retail non-food	200.000
Teva	440
VVNL	5000
Zelfstandige Klinieken	8.625
Overige cao's	168
Totaal:	257.499

Ontwikkelingen in de sectoren en bedrijven in 2025

In 2025 breidden wij ons draagvlak verder uit met nieuwe sectoren en bedrijven

ANWB

AVV is vorig jaar actief geworden bij ANWB. We waren al actief bij ANWB Retail, dus uitbreiding naar de rest van die organisatie lag voor de hand. ANWB wilde graag dat ook in de rest van het bedrijf meer werknemers een stem kregen in het cao-proces. Het draagvlakmodel van AVV sluit hierbij aan en wordt gezien als een manier om directe invloed op arbeidsvoorwaarden te organiseren.

ANWB is natuurlijk een icoon in Nederland, met ruim 4.000 werknemers en meer dan vijf miljoen leden.

Werknemers toonden veel belangstelling voor de werkwijze van AVV en de mogelijkheid tot directe betrokkenheid bij cao-ontwikkeling. Dit leidde tot ledenwerving, de opbouw van een achterban en deelname van AVV aan het cao-overleg, waarmee werknemers meer invloed krijgen op de uitkomsten.

KNMT

De Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde (KNMT) heeft een aantal vakbonden, waaronder AVV, FNV en CNV, benaderd om mee te denken over de vorming van een mogelijke route naar een cao voor medewerkers in loondienst. Tot 2022 gold de cao Mondzorg. Daarna besloot KNMT zich te oriënteren op het vormgeven van een arbeidsvoorwaardenregeling (AVR).

De Autoriteit Consument & Markt (ACM) stelde deze regeling echter ter discussie. Hierop besloot KNMT zich te oriënteren op een eventuele nieuwe cao.

Het draagvlakmodel van AVV vormde voor KNMT de aanleiding om in de tweede helft van 2025 het gesprek aan te gaan met AVV. Eind 2025 verkenden partijen de contouren voor een hernieuwde cao en werden eerste vervolgstappen gezet. Ruim 4.000 medewerkers werken in loondienst binnen de mondzorg.



Bestaande sectoren & bedrijven

In 2025 kenmerkten de cao-onderhandelingen zich door beperkte loonruimte aan werkgeverszijde. Wij ervoeren dat werkgevers al snel in een cao-traject naar een eindbod wilden. Dat zette constructieve gesprekken onder druk. Ook was er een toenemende juridisering in 2025, met relatief veel rechtszaken rondom cao's en acties vanuit AVV. Toch wisten we in een aantal sectoren en bedrijven goede resultaten te boeken.

Retail Non-Food

Aan het eind van 2025 heeft AVV met andere bonden een cao-akkoord bereikt met werkgeversorganisatie Inretail. Het bereiken van een akkoord was op zich al een vooruitgang ten opzichte van de vorige twee cao-trajecten. Die twee trajecten eindigden namelijk met een eindbod door de werkgevers. Als bonden hadden we aangegeven dat we dat zeer teleurstellend vonden. Gelukkig had Inretail daar begrip voor en we merkten dat de cao-delegatie aan werkgeverszijde haar best deed om tot een akkoord te komen.

Het akkoord zelf mocht er ook zijn. We zijn er als bonden in geslaagd de systematiek van de loonstijgingen van de afgelopen jaren overeind te houden. Die systematiek houdt in, dat de loontabellen en de lonen (tot aan het schaalmaximum) op 1 januari en op 1 juli stijgen met de jaarlijkse procentuele verhoging van het wettelijk minimumloon (WML). Merk op dat het laagste loonbedrag wel daarmee móet stijgen, want dat laagste loonbedrag is gelijk aan het WML. Die stijging bedroeg 2,15% op 1 januari 2026, namelijk van € 14,40 naar € 14,71 per uur. Een stijging van € 0,31.



De grootste tegenwerking hadden we deze keer niet alleen van Inretail, maar ook van 'vakbond' de Unie. De Unie had namelijk voorgesteld, dat we niet alle lonen zouden laten stijgen met 2,15%, maar alleen het laagste loonbedrag. Vervolgens zouden we de uurlonen met € 0,31 verhogen. AVV en CNV hebben de Unie onder druk gezet om dit slechte idee los te laten en zich bij ons aan te sluiten.

Uiteindelijk kwam er dus een goed akkoord uit, waarbij we voor het eerst een reiskostenregeling hebben afgesproken in de cao. Andere vergelijkbare cao's, zoals die van de horeca en de supermarkten, kennen een dergelijke regeling niet. De reiskostenregeling gaat in op 1 januari 2027.

Gespecialiseerde Bloemendetailhandel

In 2025 slaagden we erin een aantal mooie afspraken te maken voor werknemers in deze sector. De lonen gingen met ruim 4% omhoog en er kwam een nieuw loongebouw met hogere jeugdlonen. Ook hebben we afspraken gemaakt over de modernisering van de cao rondom pauzetijden, rouwverlof, maaltijdvergoedingen en was er aandacht voor vrouwspecifieke klachten. Een belangrijk onderwerp in deze branche waar het grootste deel van de werknemers vrouw is.

Kunsteducatie

De sector Kunsteducatie kenmerkte zich in 2025 door reorganisaties en baanverlies van docenten door druk op de financiering van kunstcentra. We kregen de cao rond, maar we zien wel dat de sector economisch kwetsbaar is.



Veiligheidsdomein (VVNL)

In deze sector sloten we een cao met lonen die ruim 2,5% hoger lagen dan die van de concurrerende cao in de sector particuliere beveiliging. Dit leidde ook in 2025 tot juridisch getouwtrek. De rechtszaak draait om het principiële punt dat er onderhandelvrijheid moet zijn voor werkgevers en werknemers. Oók als dat betekent dat er andere cao-partijen betrokken zijn dan de gangbare traditionele partijen.

Kraamzorg

Eind 2024 zijn we gestart met lastige onderhandelingen in deze sector, die doorliepen in 2025. Werkgevers zaten financieel in de min, waardoor er geen loonruimte was. Samen met andere cao-partijen Bo Kraamzorg, FNV, CNV, FBZ en Nu91 schreven we mee aan een manifest om de kraamzorg te behouden. Dit manifest is aangeboden aan het kabinet en zorgverzekeraars om iets te doen aan de structurele financieringscrisis die deze sector teistert en ervoor te zorgen dat er meer geld vrijkomt.

Provinciale sector

Per 1 juli ging een nieuwe cao in, met een looptijd van een jaar. Een innovatieve afspraak betrof de mogelijkheid om je studieschuld af te lossen vanuit het Individuele Keuzebudget. Dit is een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde om meer jonge werknemers aan te trekken en te behouden.



Zelfstandige klinieken

In 2025 kwamen we tot een nieuwe cao voor de Zelfstandige klinieken.

Werktijden en roosterplanning waren een belangrijk thema in de onderhandelingen. Regelingen rond verlof, stand-by-dienst, feestdagen, reiskosten en thuiswerken zijn verbeterd en verduidelijkt. We regelden een extra zaterdagtoeslag en de vitaliteitsregeling is aangepast, zodat werknemers met een contract vanaf 20 uur per week kunnen deelnemen.



Hierboven op de foto: Japke-d. Bouma, columniste, taalgek en kantooramazone. In haar laatste theatervoorstelling *'Ga lekker zélf in je kracht staan'* fileert ze op haar kenmerkende scherpe en humoristische wijze de jeukwoorden, platitudes en managementjargon op de werkvloer.

Transavia

Bij Transavia speelde een conflict rondom ongelijke behandeling door de werkgever. Leden van pilotenvakbond VNV worden bevoordeeld boven AVV-leden, omdat VNV-leden in aanmerking komen voor een hele goede compensatieregeling, mochten zij hun vlieglicentie verliezen ('loss of license regeling'). Transavia weigerde deze regeling gelijk te trekken voor alle vliegers. AVV heeft hierop gereageerd met acties (zoals niet meer bewilligen en stiptheidsacties) en het starten van een rechtszaak. Transavia bleef echter vasthouden aan haar positie.



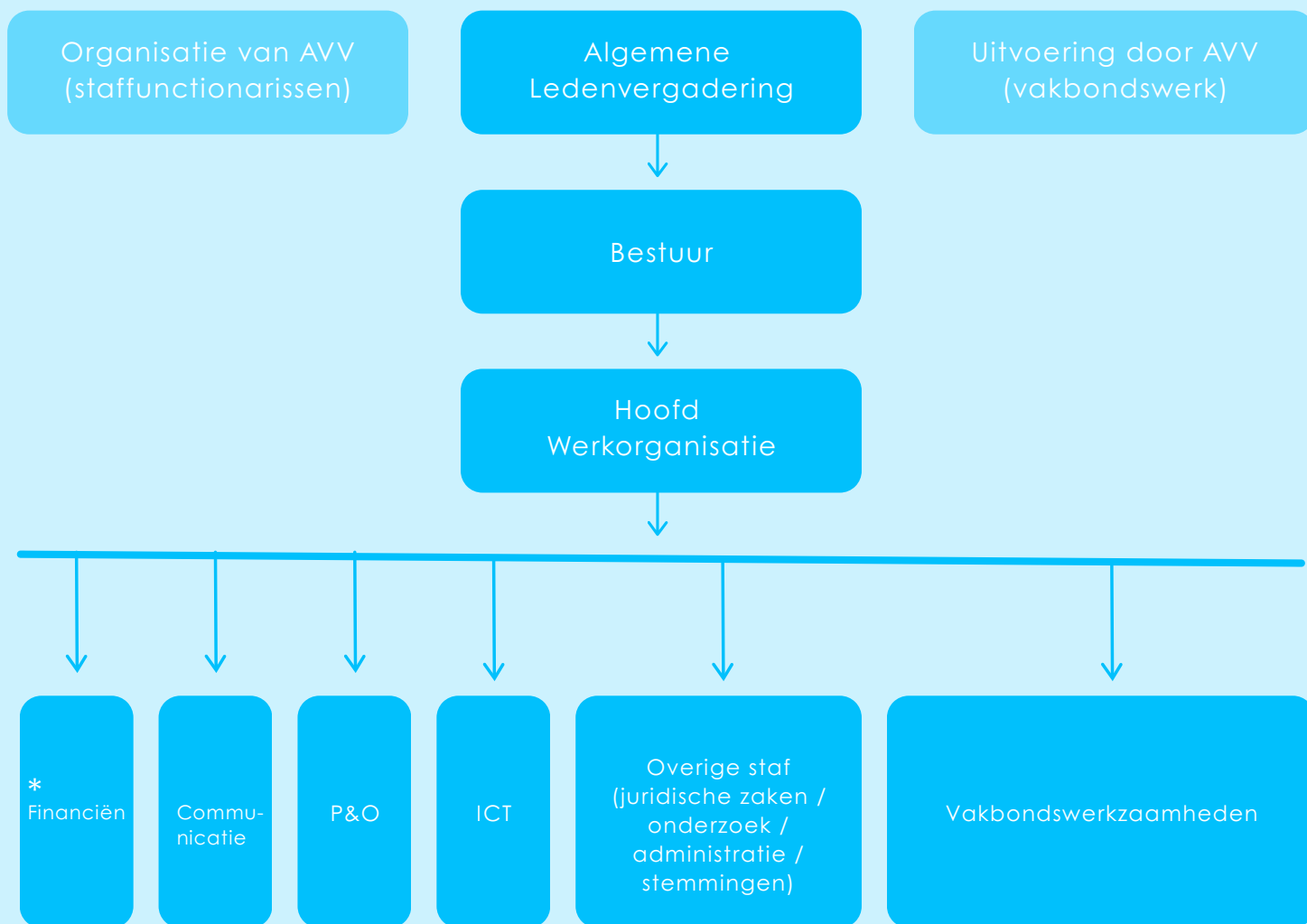
KLM

Heel 2025 stond in het teken van cao-onderhandelingen. De onderhandelingen over de tweede cao voor KLM Cargo-vliegers startten formeel op 6 januari. Tot aan de zomer vonden bovendien zogeheten multi-cao-onderhandelingen plaats tussen KLM en alle tien vakbonden die partij zijn bij een of meer van de vier cao-domeinen binnen KLM: Passage-vliegers, Cargo-vliegers, Cabine en Grond. KLM zette in op de nullijn en op een productiviteitsverbetering van 5 procent voor alle vier de domeinen. Bij Cargo speelde daarnaast dat KLM rond 1 april formeel aankondigde dat de vier cargo-vliegtuigen niet vervangen zouden worden door vier, maar door drie vliegtuigen, waardoor de werkgelegenheid opnieuw onder druk kwam te staan. Het proces leidde na de zomer tot stakingen, waaraan FNV, CNV en AVV deelnamen. De overige bonden, De Unie, VNV, VKP en NVLT, deden niet mee. Binnen het Grond-domein kwam relatief snel een akkoord tot stand, dat nog voor het einde van het jaar door de achterbannen is geratificeerd. AVV heeft rond die tijd de eigen stakingen gepauzeerd om het formele overleg weer op te pakken. Eind 2025 lagen er sterk verbeterde voorstellen op tafel, maar nog niet voldoende om tot een akkoord te komen. Nagekomen bericht: in maart bracht KLM een eindbod uit dat door de leden is aanvaard.

AVV & organisatie

Hieronder vindt u het organogram. De samenstelling van het team en het bestuur, de algemene kengetallen en een toelichting op de personeels- en loonkosten, inclusief de vergoeding van de voorzitter, worden hierna verder toegelicht.

Organogram AVV



* Uitbesteed aan administratiekantoor, aangestuurd door HWO en penningmeester

Team

Er werken tien werknemers bij AVV. In de meeste gevallen vervullen medewerkers meerdere functies of rollen (vakbondsbestuurder, communicatiemedewerker, jurist, ICT'er, onderzoeker / beleidsadviseur, coördinator stemmingen en adviseur medezeggenschap).

Bestuur

In 2025 bestond het bestuur uit voorzitter Martin Pikaart en secretaris Michelle Rijntjes, beiden uitvoerend bestuurslid, en uit de niet-uitvoerend bestuursleden Huub Brouwer (penningmeester), Han Baartmans en Sara Wieclawska.



Financiën

We hebben een groeiend aandeel contributie. In 2025 is in de algemene ledenvergadering besloten de algemene contributie jaarlijks te gaan indexeren. Ook zijn er hogere contributiebedragen geïntroduceerd voor leden die meer willen bijdragen aan AVV dan de standaard jaarcontributie. In 2024 is er een staking geweest, waarvoor stakingsuitkeringen zijn gedaan uit de lopende contributies uit het desbetreffende cao-domein. Naar aanleiding daarvan is besloten een algemene stakingskas te gaan opbouwen uit de algemene contributies. We richten daarnaast per cao-domein een stakingskas in, als er financiële ruimte is vanuit de desbetreffende contributie.

Personeelskosten

De totale personeelskosten in 2025 bedroegen € 799.604 inclusief sociale premies en pensioenlasten voor gemiddeld 7,15 full time equivalenten (2024: € 701.199 voor 7,05 full time equivalenten). AVV volgt voor de loonstijgingen ieder jaar de gemiddelde stijging in de cao-lonen in Nederland. De uitvoerende bestuursleden waren in 2025 in loondienst bij AVV. De niet uitvoerende bestuursleden kregen in 2025 de maximaal fiscaal vrijgestelde vrijwilligersvergoeding

Loonkosten voorzitter

De loonkosten van de voorzitter bedroegen in 2025 bruto € 130.222. Dat zijn de totale brutoloonkosten, op basis van een fulltime-contract inclusief de werkgeverskosten (sociale premies en pensioenlasten).

Algemene cijfers

Algemene cijfers	2025	2024
Inkomsten (baten)	€ 1.305.099	€ 1.130.766
Uitgaven (lasten & kosten)	€ 1.243.536	€ 1.111.479
Financiële baten	€3.952	€5.386
Saldo in en uit	€ 65.515	€ 24.673
Continuïteitsreserve	€ 702.470	€ 636.955
Verenigingsreserve	€ 35.000	€ 35.000
Uitsplitsing inkomsten		
Contributie	€ 282.027	€ 231.375
Structurele subsidies Sociale Fondsen	€ 545.221	€ 433.311
Projectsubsidies Sociale Fondsen	€ 65.500	€ 76.500
Werkgeversbijdragen	€ 396.630	€ 374.175
Vacatievergoedingen	€ 15.721	€ 15.405



Tussen twee vuren staan en toch voor je mensen opkomen

Richard de Voer combineert al bijna 14 jaar een managementfunctie bij Primark Almere met een rol in de ondernemingsraad. In dit interview vertelt hij hoe hij die soms lastige dubbelrol invult en waarom hij toch kiest om voor zijn collega's op te komen.

Hoe ziet jouw rol als manager bij Primark eruit?

Ik werk inmiddels bijna 14 jaar bij Primark Almere als manager. Ik geef leiding aan een team en houd me naast de dagelijkse aansturing bezig met commerciële zaken.

Waarom heb je ervoor gekozen om OR-lid te worden?

Als manager en medewerker heb je niet altijd dezelfde belangen. Soms is het nodig dat iemand opkomt voor de medewerkers, omdat zij dat zelf niet altijd durven of kunnen. Ik probeer een brug te slaan. Het is soms lastig, want je zit tussen twee partijen in, maar ik doe het vooral voor de mensen op de werkvloer.

Kun je een voorbeeld geven van iets waar je echt het verschil hebt gemaakt?

Een mooi voorbeeld is de reiskostenvergoeding in de cao. Die discussie liep al jaren. Tijdens de onderhandelingen heb ik aangegeven dat lang niet alle bedrijven dit vrijwillig betaalden. Uiteindelijk is het gelukt om een vergoeding van 19 cent per kilometer in de cao te krijgen. Dat was een concreet resultaat waar veel collega's blij mee waren.

“AVV is voor mij een sparringpartner. Ik kan er altijd terecht met vragen en dilemma's.”

Hoe ervaar je de samenwerking met AVV?

AVV is voor mij een sparringpartner. Ik kan er terecht met vragen en dilemma's. Chantal is snel, goed geïnformeerd en altijd bereikbaar. Het is prettig dat je even kunt checken of je de juiste afweging maakt. (Bij AVV ondersteunt Chantal Klei ondernemingsraden en werknemers als adviseur medezeggenschap.)

Wat betekent AVV voor jou persoonlijk?

Voor mij is het belangrijk dat er echt geluisterd wordt naar medewerkers en dat er opgekomen wordt voor hun belangen, zeker in een sector waar dat niet altijd vanzelfsprekend is. AVV helpt om dit doel te bereiken.



Hoogtepunten afgelopen 20 jaar

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste mijlpalen van AVV vanaf de oprichting in 2005 tot en met 2025. In twintig jaar tijd ontwikkelde AVV zich van een kleine uitdager tot een vaste, en soms kritisch bekeken, speler binnen het Nederlandse cao-stelsel.

Oprichting en positionering (2005-2015)

De oprichters hebben AVV in 2005 opgericht vanuit de overtuiging dat het Nederlandse vakbondslandschap een echt alternatief nodig had voor de traditionele bonden zoals FNV en CNV, die toch vooral opkwamen voor hun traditionele achterban van oude witte mannen, met een vast contract en een goudgerande pensioenregeling. Het was al duidelijk dat jongere generaties bij lange na niet dezelfde luxe regelingen zouden krijgen, maar ze moesten nog wel de onbetaalde VUT-regelingen van de ouderen aflossen, terwijl ze daar zelf geen recht meer ophadden.

Om jongeren en andere niet tot de traditionele achterban behorende doelgroepen een stem te geven, introduceerden we voor cao-domeinen met een lagere organisatiegraad het draagvlakmodel, waarbij ook niet-leden een stem kregen. Destijds hadden de traditionele bonden zware kritiek op deze vernieuwing, maar sinds de adviezen van de SER (2013) en de Stichting van de Arbeid (2025) staat deze methode zelfs in het regeerakkoord.

Doorbraak als cao-partij (2015–2020)

Vanaf 2015 werd AVV actief in een groeiend aantal cao-domeinen, zoals de detailhandel en de zelfstandige klinieken. Daardoor bleef onze positionering als vernieuwer duidelijk zichtbaar. Daardoor werden we een gevestigde en herkenbare speler in het cao-landschap.

Strategische strijd om het cao-stelsel (2020–2025)

Tussen 2020 en 2025 breidde AVV zich gestaag uit. Onze groeiende invloed gebruikten we ook om de basis van het cao-stelsel te vernieuwen. Veel wetgeving over cao's stamt uit begin van de vorige eeuw en past steeds minder goed op de huidige arbeidsmarkt.

We voerden verschillende juridische procedures over dispensaties en cao-vrijheid. Hierbij stelden we de vraag: hoeveel ruimte moeten werkgevers en werknemers zelf krijgen om afspraken te maken? In 2025 spanden we een belangrijke rechtszaak aan tegen de Staat. Daarmee brachten we het debat over meer keuzevrijheid in cao's naar een hoger niveau. De zaak is nu in hoger beroep.



Kies ook voor een vakbond die
anders durft te zijn [Word nu lid!](#)