

vhp2 *Journal*



Hoofdkantoor VHP2

- *Woord van de voorzitter*
- *Veranderende zekerheden*
- *Fokker overgenomen: een goede zaak?*
- *PostNL, van werk naar werk*
- *Contactpersonen dag*
- *Nieuwe Ledenraad voorzitter*
- *Ontslagregels Payrollwerknemers*
- *Co-creatie bij KPN*
- *Ontwikkelingen binnen bedrijven*
- *Uitnodiging Nieuwjaarsreceptie*



Woord van de voorzitter



Zekerheid, een basisbehoefte die we in onze Europese samenleving lange tijd als vanzelfsprekend hebben geconsumeerd. Die zekerheid gebaseerd op een steeds groeiende welvaart is niet in de laatste plaats tot stand gekomen door het overleg met de sociale partners, het beroemde poldermodel. Dus ook een verdienste van de vakbonden die het tegenwicht vormden voor het bedrijfsbelang en de politieke ambities.

Zijn we klaar? Kunnen we op het pluche blijven zitten? Kunnen we onszelf als overbodig verklaren..? of

De wereld verandert, zoals altijd. Onze welvaart staat onder druk, verworven rechten blijken niet altijd houdbaar. Nieuwe generaties komen, de bekende en o zo stabiele Corporates en bedrijfstakken maken nieuwe keuzes. De arbeidsmarkt verandert (kleiner?) en de balans werken - privé blijkt een steeds aanhoudende uitdaging.

De oude zekerheden: werkzekerheid, pensioenzekerheid, zekerheid t.a.v. gezin, familie en vrienden, zekerheid t.a.v. inkomen etc. veranderen en staan onder druk.

Is dat slecht of is dat goed? Geen idee maar dat vraagt wel om kritische aandacht en het aanpassen van bestaande zekerheden of het creëren van nieuwe zekerheden. Want zekerheid is nog steeds een basisbehoefte die bijdraagt aan een gevoel van veiligheid en verantwoordelijkheid t.a.v. onszelf, ons gezin en onze omgeving.

Wat betekent dat voor de VHP2. Dragen wij nog steeds bij aan het gevoel van veiligheid en zekerheid voor onze leden. Beschikken wij over de executiekracht om de werkende professional in deze veranderende tijd die steun te geven die past bij zijn of haar professionele zelfstandigheid, in een tijd waarin veel zekerheden onder druk staan.

De kracht van een vakbond staat of valt bij de gratie van de aangesloten leden, de solidariteit en het collectief. En juist dat staat al jaren onder druk. Het aantal leden neemt langzaam maar gestaag af, de aanwas van jongere leden is zeer beperkt en het aantal vrouwen blijft sterk achter afgezet tegen de landelijke arbeidsdeelname. Ook is een duidelijke verschuiving merkbaar naar de nieuwe zelfstandige (ZZPer) die zich duidelijk niet wil of kan verbinden met een traditionele vakbond.

En toch..... iedereen heeft de basisbehoefte 'zekerheid' (in meer of mindere mate) en het individu zal altijd slechts een beperkte invloed hebben op zijn omgeving. Een collectief dat de krachten bundelt om nieuwe zekerheden te creëren en te bewaken voor de individuele professional of groepen van gelijkgestemden in gelijke situaties, blijft steeds noodzakelijk.

Als werknemersvereniging, in casu de VHP2, hebben wij de plicht om onszelf steeds opnieuw in te zetten én waarde te creëren voor onze leden. Dat betekent dat we een sterk collectief moeten zijn dat middenin de samenleving staat en pal staat voor een zekerheid gebaseerd op alle nieuwe waarde en normen die zich binnen onze samenleving ontwikkelen.

2015 is een jaar geweest van bezinning en bewustwording, van nieuwe voorzitters en nieuwe gedachten. 2016 zal in het teken staan van een nieuw elan, het nieuwe VHP2, dat krachtig voor een groeiend aantal professionals die zekerheden biedt die passen bij het individu als actieve deelnemer aan een veranderende samenleving.

Godwin van Dijk, voorzitter VHP2

Veranderende zekerheden

Onze nieuwe voorzitter Godwin van Dijk gaat in zijn bijdrage aan het VHP2 Journaal in op de menselijke behoefte aan zekerheid. Hij staat stil bij de veranderende wereld en de bestaande zekerheden die daardoor ook (moeten) veranderen.

In ons werk komen wij dagelijks voor keuzes te staan om bestaande zekerheden los te laten, te veranderen of nieuwe zekerheden daarvoor in de plaats te stellen. Als hoger opgeleide professionals worden wij geacht om deze processen te kunnen begrijpen en in staat te zijn om ons aan deze veranderingen aan te passen. Wij mogen blij zijn dat we veel mogelijkheden hebben om een nieuwe positie in een veranderende wereld te vinden.

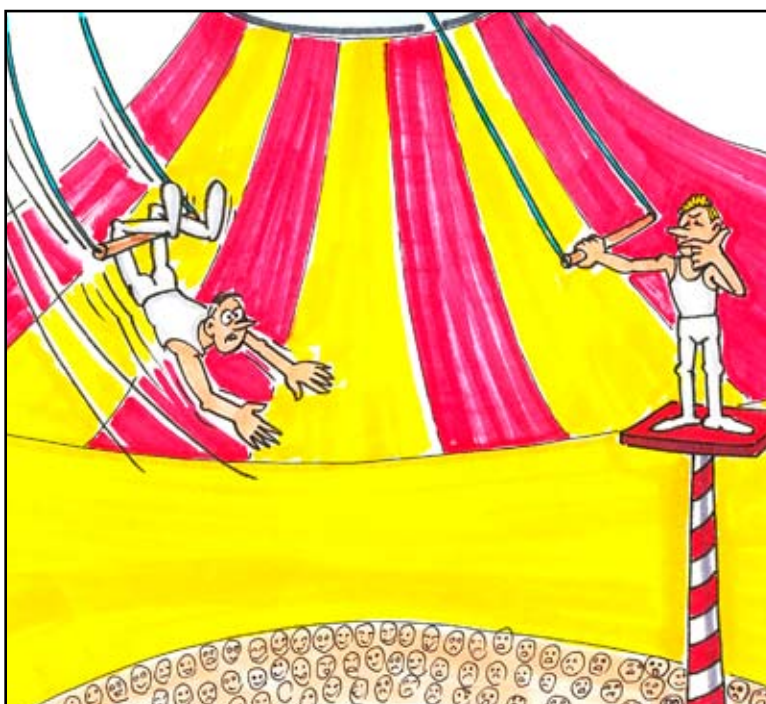
Terugblik

Het afgelopen jaar trad de Wet Werk en Zekerheid in werking. Deze wet betekent een fundamenteel andere ordening van het ontslagrecht en de Werkloosheidswet. Als VHP2 waren wij op die veranderingen voorbereid en wij hebben jullie hierover via diverse kanalen uitvoerig geïnformeerd. Voor veel werknemers werd de bestaande zekerheid van een riant ontslagvergoeding ingeruild door een beduidend minder riant transitievergoeding. De WWZ heeft ertoe geleid dat wij bestaande sociale plannen hebben bijgesteld om bestaande rechten voor werknemers zoveel mogelijk te behouden maar naar de toekomst toe rekening te houden met de veranderende omgeving. Bij Philips hebben wij daar een robuust fonds tegenover gesteld met de naam *veerkracht@work*. Dit fonds moet werknemers ondersteunen om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. Zo'n fonds zou werknemers een andere zekerheid kunnen bieden, namelijk het vertrouwen in de eigen kracht om werk te veroveren.

Het overleg voor een nieuwe Cao Metalektro kwam eind april helaas abrupt tot stilstand. Waar werkgevers over modernisering spreken, voelen werknemers dat als een verlies van zekerheden. En waar werknemers meer zeggenschap over o.a. werktijden willen, zien werkgevers dat als een aanval op de benodigde flexibiliteit. Bij het schrijven van dit artikel wordt in de sector al ruim zes maanden gestaakt en er is nog geen zicht op een oplossing van het conflict.

Als VHP2 hebben wij aan de FME laten weten dat we graag aan de onderhandelingstafel plaats nemen maar pas als in verkennende gesprekken de hoofdlijnen van een akkoord zijn onderzocht.

Op dit moment beraden zich beide kanten op de aanliegroute en het zou me niet verbazen als nog dit jaar het overleg wordt hervat. Ook in het Cao conflict in de Metalektro gaat het in de kern om het vinden van nieuwe zekerheden aan beide kanten.



In juli is het ons gelukt om een nieuwe Cao voor Philips af te spreken en het overleg bij NXP zit in een cruciale fase. Het is mogelijk dat we met NXP een afspraak over een nieuwe Cao hebben op het moment dat het VHP2 journaal op de deurmat ligt.

Bij KPN past men sinds enige tijd het middel co-creatie toe om tot een Cao te komen. Casper Vaandrager heeft vol enthousiasme zijn ervaringen daarmee met onze contactpersonen gedeeld. Voor velen was deze aanpak nieuw maar men ziet dermate veel voordelen in deze vernieuwende werkwijze dat men graag daarmee aan de slag wil gaan.

Net als ieder jaar helpen wij onze leden niet alleen collectief door het afspreken van goede arbeidsvoorwaarden maar ondersteunen wij jullie ook in je loopbaan en bij juridische vraagstukken. Sinds enige tijd staan op onze website voorbeelden van leden die hun positieve ervaringen met de VHP2 met anderen willen delen. Neem vooral een kijk op onze website naar deze ervaringsverhalen.

Vooruitblik

Volgend jaar zal naar mijn vaste overtuiging in het teken staan van een herpositionering van de VHP2. Godwin van Dijk ging daar in zijn artikel uitgebreid op in. Zoals te doen gebruikelijk blijft de winkel tijdens de verbouwing open en zullen we jullie zoals je van ons gewend bent met raad en daad terzijde staan. Feit is ook dat we de vereniging alleen sterker en duidelijker kunnen maken als zoveel mogelijk leden zich in onze uitgangspunten herkennen en de (mogelijke) veranderingen actief ondersteunen.

Het begint dat we met jullie in gesprek gaan en dat we maximale openheid geven over de keuzes die we komend jaar als vereniging maken. We komen daar binnenkort op terug.

Het kabinet heeft na het indienen van de hoofdlijnennotitie over een nieuw pensioenstel in de Tweede Kamer aan de SER om nadere input gevraagd. De SER is nog druk bezig om het kabinet van input te voorzien en het ziet ernaar uit dat pas rond de zomer 2016 meer duidelijkheid over de inrichting van een toekomstig pensioenstelsel komt. Als VHP2 zijn we daar nauw bij betrokken en we zullen jullie op de relevante momenten over de ontwikkelingen informeren.

Persoonlijk heb ik het idee dat 2016 een jaar van verandering wordt waarin we op zoek moeten om bestaande zekerheden naar toekomstgerichte zekerheden om te bouwen. Ik vind dat zelf heel spannend en ook een klein beetje eng, maar ik heb alle vertrouwen in een goede uitkomst. En net als vorig jaar sluit ik af dat we ook in 2016 datgene doen waarvoor wij als vereniging bestaan. Samen met jullie ervoor zorgen dat je onder prettige omstandigheden aan je loopbaan kunt werken.



Jörg Sauer



Fokker overgenomen: een goede zaak?



Van oudsher heeft de VHP2 relatief veel leden bij Fokker. Dit Nederlandse bedrijf telt bijna 5.000 medewerkers en heeft vestigingen in Europa, Noord-Amerika en Azië. In 2014 behaalde Fokker een omzet van 758 miljoen euro. In juli van dit jaar werd bekend dat Fokker is overgenomen door het Britse GKN.

Dit ingenieursbedrijf uit het Verenigd Koninkrijk koopt Fokker Technologies Group van eigenaar Arle Capital (private equity bedrijf) voor een bedrag van 706 miljoen euro. GKN heeft zijn hoofdkantoor in het Verenigd Koninkrijk en telt wereldwijd meer dan 12.000 werknemers in de luchtvaarttak. Inclusief de auto-industrie en de land- systemen markt, waarin GKN ook actief is, werken er ruim 50.000 mensen. Het bedrijf heeft in meer dan dertig landen fabrieken staan en behaalde in 2014 een omzet van 2,2 miljard pond (3,1 miljard euro).

Het hoofdkantoor van Fokker blijft in Nederland, net zoals de productie en de samenwerking met de Nederlandse overheid en kennisinstanties. Fokker maakt onder meer elektrische bekabelings-systemen en landingsgestellen. Het bedrijf voorziet ook in onderhoud en reparatie van die onderdelen voor luchtvaartmaatschappijen

De werknemers bij Fokker, waaronder veel VHP2-leden, hebben in de loop der tijd veel reorganisaties en zelfs een faillissement moeten doormaken. Met een gezonde dosis argwaan wordt deze overname door het merendeel van de werknemers toch verwelkomd.

Deze samenwerking biedt Fokker werknemers namelijk nog meer gelegenheid om te werken aan projecten in een zeer uitdagende markt. Dit biedt meer perspectief en continuïteit dan overgeleverd te zijn aan private investeerders: een goede zaak dus.

Casper Vaandrager

PostNL: Van werk naar werk



Bij PostNL is tussen werkgever en vakorganisaties, waaronder de VHP2, een principeakkoord gesloten over een nieuw sociaal plan. Een belangrijk sociaal plan omdat als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid het belangrijker dan ooit is om afspraken te maken over ontslag als gevolg van bedrijfseconomische redenen.

Op 1 juli 2015 is namelijk de transitievergoeding, als onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ), in werking getreden. Zonder nieuwe afspraken vallen ontslagen medewerkers terug op enkel en alleen de wettelijke transitievergoeding; een regeling die aanmerkelijk soberder is dan de zogenaamde kantonrechtformule die gold tot 1 juli 2015.

De kern van dit principeakkoord is werkgelegenheid, voorkomen van gedwongen ontslagen en keuzes die medewerkers kunnen maken wanneer zij met reorganisaties te maken krijgen. In het nieuwe sociaal plan is meer dan ooit aandacht voor werkgelegenheid binnen heel PostNL. Medewerkers, betrokken bij een reorganisatie, krijgen diverse keuzes om voor een groot gedeelte invloed te hebben op hun eigen werkgelegenheid. De ontslagvergoeding wordt minder maar de kans op werk groter! Een trend die zich zal voortzetten.

Casper Vaandrager

Contactpersonendag

Op 4 november jl. is wederom een middag georganiseerd voor onze contactpersonen.

Contactpersonen zijn actieve leden die de verbindingschakel vormen tussen de VHP2 en de VHP2-leden in een bedrijf. Zij verrichten veel goed werk voor ons allemaal. Als dank voor dat werk en als ondersteuning en stimulering om dit werk te blijven doen, wordt jaarlijks een dag voor hen georganiseerd. Dit jaar begon de dag met een heerlijke (vroeg) lunch.

Daarna besprak Jörg Sauer de plannen om met externe ondersteuning te gaan onderzoeken welke dienstverlening vanuit de VHP2 geboden moet worden in de toekomst.





Vervolgens vertelde Casper Vaandrager over zijn ervaringen met “co-creatie”. Co-creatie is een vorm van samenwerken waarbij alle deelnemers invloed hebben op het procesresultaat middels diverse procedurestappen. Co-creatie kan ook gebruikt worden in collectieve onderhandelingen. Dat gebeurt nog niet veel maar is wel in opkomst. Zo onderhandelen de KPN en een aantal banken al enige jaren op deze manier over de CAO.

Het laatste onderdeel van de middag was een training van Erik Dekker van Kernlab. Het thema was: hoe breng je je verhaal over de VHP2 over. Door middel van vele oefeningen en een aantal psychologische inzichten leerde de trainer dat het belangrijk is om niet over de waarden van ander heen te lopen maar om juist in te spelen op de waarden van ander. Hoe je dat kan doen, werd ook getraind. Het was al met al een zeer actieve workshop waarin veel geleerd en veel gelachen werd.

De middag werd tot slot afgerond met een gezellige borrel en het voornemen om volgend jaar weer zo'n dag te organiseren.



Een nieuwe voorzitter, een nieuw geluid?



Sinds november 2014 ben ik voorzitter van de ledenraad. De meeste leden zullen daarvan wel iets gemerkt hebben, omdat sinds mijn aantreden als voorzitter samenvattingen van de ledenraadsvergaderingen als nieuwsbrief worden rondgestuurd aan alle leden.

Laat ik beginnen met een korte introductie van mezelf:

Opleiding: Natuurkundig Ingenieur (TU Delft) met specialisatie in akoestiek.

1990 – 1-8-2014: Werkzaam bij TNO, voornamelijk als expert op het gebied van bestrijding van verkeerslawaaï.

Sinds 1-8-2014: Pre-pensioen

Burgerlijke staat: Gehuwd, een zoon en een dochter en opa van twee kleindochtertjes.

Sinds 1997: Lid van de toenmalige VMHP TNO en vervolgens bij opeenvolgende fusies overgegaan als lid naar de VPP en naar de VHP2.

Okt. 2004 - aug. 2014: Namens VPP en VHP2 personeelsvertegenwoordiger in het Formeel Overleg tussen de vakbonden en de Raad van bestuur van TNO.

April 2007- dec. 2013: Bestuurslid van de VPP.

Jan. 2014 - nov. 2014: Ledenraadslid van de VHP2 als TNO-vertegenwoordiger.

In oktober 2014 werd ik benaderd met de vraag of ik mij kandidaat wilde stellen om de aftredende voorzitter van de ledenraad op te volgen. Na een aanvankelijke aarzeling heb ik positief gereageerd, omdat ik in die rol mogelijkheden zag om de ledenraad meer smoel te geven binnen de VHP2. Voor mij betekent dit ook, dat de ledenraad en zijn rol binnen de vereniging meer bekendheid onder de leden moet krijgen.

In mijn visie vervult de ledenraad een stimulerende rol binnen de VHP2, anders dan de huidige situatie waarin hij zich voornamelijk met statutaire taken bezighoudt. Ik denk dat het werk in een ledenraad, die actief en stimulerend bijdraagt aan de ontwikkelingen in de VHP2, ook een aantrekkelijke plek is om als lid actief te zijn.

Dit gaat leiden tot een intensievere samenwerking met het bestuur, waarbij de twee groepen elkaar als een team de bal toespelen.

Aan het eind van mijn eerste jaar als ledenraadsvoorzitter constateer ik dat mijn ambities maar in beperkte mate zijn verwezenlijkt. De ledenraad maakt inderdaad meer bekend over wat hij doet door middel van de nieuwsbrieven, maar het realiseren van de overige doelen staat nog op laag pitje. Voor mij betekent dit dat ik hieraan in 2016 meer energie zal besteden en dat ik in overleg met de ledenraadsleden en het bestuur wil kijken hoe we de rol van de ledenraad dynamischer kunnen maken, zodat we naar de bovengeschetste situatie kunnen toegroeien.

Dit streven sluit aan bij de nieuwe, dynamische VHP2 en ik verwacht dat bestuur, ledenraad en de overige VHP2 leden mij zullen steunen bij deze transitie.

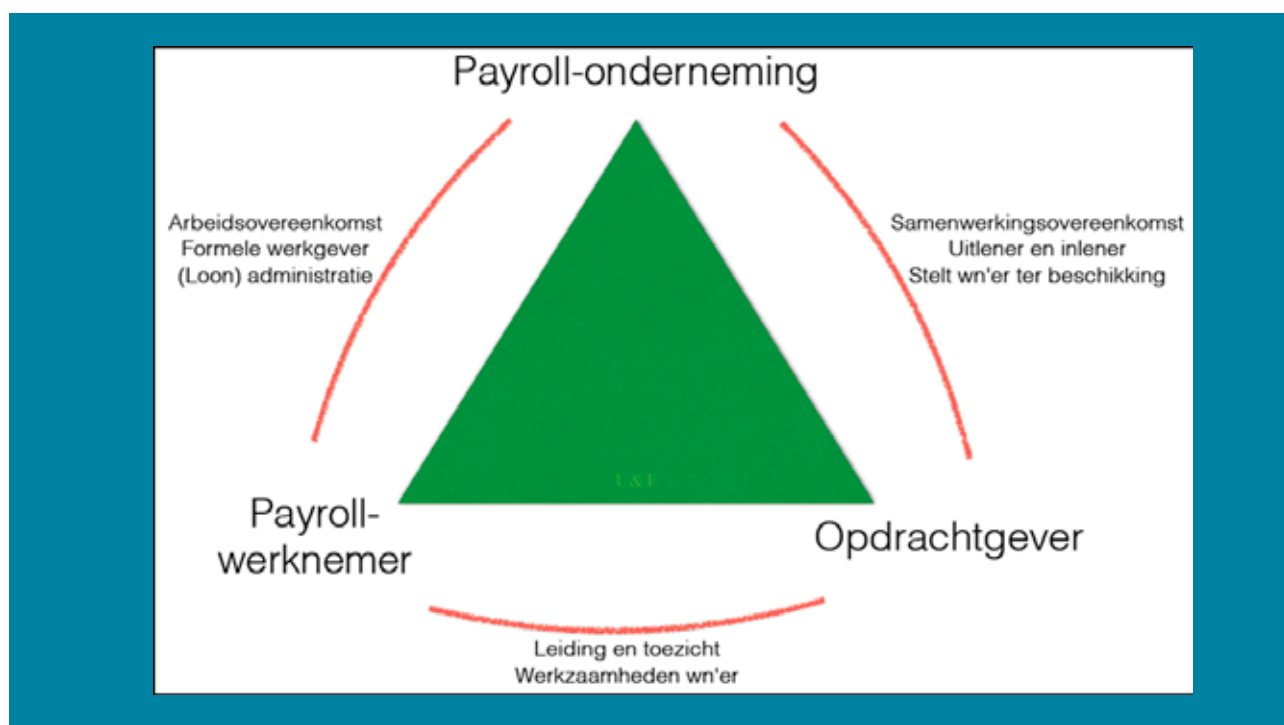
Foort de Roo,
19 november 2015

Nieuwe ontslagregels payrollwerknemers

Vaak zijn werkgevers huiverig om nieuwe medewerkers in dienst te nemen. De oorzaak hiervoor is de vrees dat een werknemer ziek wordt (loondoorbetalings-verplichting) en dat een vaste werknemer niet zo maar ontslagen kan worden. Om onder die verantwoordelijkheden uit te kunnen komen, is in het recente verleden de payrollconstructie uitgevonden.

Wat is payrolling?

Bij payrolling komt de werknemer in dienst van het payrollbedrijf, na werving en selectie door de opdrachtgever. Het payrollbedrijf stelt vervolgens de werknemer uitsluitend aan de opdrachtgever ter beschikking op basis van een payrollovereenkomst (overeenkomst van opdracht). Daarna gaat de werknemer werken onder leiding en toezicht van de opdrachtgever (de feitelijke werkgever), terwijl het payrollbedrijf formeel de werkgever is en dus verantwoordelijk is voor de verloning en formele werkgeverszaken.



Oude ontslagregels bij beëindiging payrollovereenkomst.

Voorheen was het erg eenvoudig om afscheid te nemen van een payrollmedewerker. De opdrachtgever hoefde alleen maar de overeenkomst van opdracht met het payrollbedrijf op te zeggen. Een reden hoefde daarvoor niet te worden gegeven ("ik heb die payrollmedewerker niet meer nodig", was al voldoende). Daarna kon het payrollbedrijf (de formele werkgever) een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. De beëindiging van de overeenkomst van opdracht door de opdrachtgever, was voor het UWV in principe voldoende grond om een ontslagvergunning te verlenen.

Zo kon een bedrijf dus heel makkelijk afkomen van een payrollmedewerker.

vervolg ontslagregels Payrollwerknemers

Huidige regels: payrollwerknemers hebben dezelfde ontslagbescherming als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij een werkgever.

“Indien een overeenkomst tussen de opdrachtgever (feitelijke werkgever) en een payrollwerkgever (formele werkgever) wordt beëindigd dan zijn de omstandigheden bij de opdrachtgever bepalend of er een redelijke grond is voor het ontslag van de payrollwerknemer”, zo staat in de nieuwe wet. Daarin staat ook dat voor de toepassing van de ontslagregels “de payrollmedewerker geacht wordt in dienst te zijn bij de opdrachtgever”. Een payrollwerkgever kan een payrollmedewerker daarom alleen nog maar ontslaan als de opdrachtgever/feitelijke werkgever een redelijke grond heeft voor het beëindigen van de payrollovereenkomst. Het feit dat payrollovereenkomst door de opdrachtgever is beëindigd, is voortaan dus onvoldoende reden voor het UWV om toestemming te verlenen voor ontslag aan de payrollwerkgever.



Voor het ontslag van een payrollmedewerker wordt voortaan door het UWV dezelfde toets uitgevoerd als die voor de vaste medewerkers van de opdrachtgever zou gelden. Dat houdt in dat de opdrachtgever een goede reden moet hebben om de payrollovereenkomst te beëindigen (bijvoorbeeld onvoldoende werk of disfunctioneren) en dat deze reden nader onderbouwd moet worden.

Als er een bedrijfseconomische reden wordt aangevoerd voor het ontslag van de payrollmedewerker dan moet bovendien het afspiegelingsbeginsel toegepast worden bij de opdrachtgever. Voor de bepaling van de ontslagvolgorde wordt de payrollmedewerker voortaan ook geacht in dienst te zijn van de opdrachtgever. Hierdoor kan de situatie ontstaan dat niet de payrollmedewerker maar juist een vaste werknemer van de opdrachtgever voor ontslag in aanmerking komt.

Voor de duidelijkheid: het is de taak van de payrollwerkgever, en niet van de opdrachtgever, om een ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen en dus om een redelijke grond voor ontslag aan te voeren en te onderbouwen en waar nodig om de juiste toepassing van het afspiegelingsbeginsel inzichtelijk te maken aan het UWV. Ook kan het UWV aan de ontslagvergunning nog een wederindiensttredingsvoorwaarde verbinden als er binnen 26 weken na het ontslag een vacature ontstaat bij de opdrachtgever voor het werk dat payrollmedewerker verrichte.

Conclusie

Deze wijzigingen komen er op neer dat de opdrachtgever in de payrollconstructie vrijwel dezelfde positie krijgt als een “echte” werkgever. In de ontslagregels wordt de feitelijke uitwerking van het werkgeverschap bij de opdrachtgever gelegd...maar de formele verantwoordelijkheid blijft bij de payrollwerkgever; als de payrollwerkgever de bovengenoemde ontslagvereisten vergeet vast te leggen in het contract met de opdrachtgever, dan is het de payrollwerkgever die uiteindelijk geconfronteerd wordt met een doorlopend dienstverband. Het lijkt echter onwaarschijnlijk dat opdrachtgevers bereid zijn dergelijke ontslagvoorwaarden af te spreken. Er is immers niet voor niets gekozen voor een payrollconstructie en de daarbij behorende vrijblijvendheid.

Daarbovenop komt nog dat minister Asscher middels een wetsvoorstel er ook nog voor wil zorgen dat het verschil in arbeidsvoorwaarden verdwijnt.



Opdrachtgevers/feitelijke werkgevers kunnen nu nog voor een langere periode met een payroller werken, terwijl de payroller geen recht heeft op de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever/feitelijk werkgever. Voor de payroller gelden immers de arbeidsvoorwaarden van de payrollwerkgever. Met het nieuwe wetvoorstel krijg de payroller mogelijk recht op onder meer een beloning die overeenkomt met de beloning van de eigen werknemers van de opdrachtgever, een pensioenregeling en scholingsmogelijkheden.

Deze wijzigingen van de ontslagregels en de arbeidsvoorwaardenregels wat betreft de payrollmedewerkers lijken mij dan ook basis voor het geleidelijk verdwijnen van de payrollconstructie.



Thérèse Schoenmakers



Co-creatie: Bij KPN weten WE inmiddels niet beter

De onderhandelingen over de laatste 2 Cao's bij KPN zijn soepeler en sneller verlopen dan in de periode daarvoor. Dankzij co-creatie: een samenwerking tussen het bedrijf, de vakorganisaties waaronder de VHP2, medezeggenschap en medewerkers. Ook voorafgaand aan de formele Cao-onderhandelingen in januari 2016 is het middel co-creatie weer in volle omvang toegepast.

Co-creatie betekent bij KPN dat er veel tijd en energie wordt besteed aan het verkennen van gevoelige thema's als loonontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, variabele beloning, sociaal plan etc. Deze thema's worden, voorafgaand aan de formele onderhandelingen tussen werkgever en de vakorganisaties, besproken in medewerkersbijeenkomsten en werkconferenties.

Dit betekent dat ook de medezeggenschap en de niet-vakbondsleden participeren in het Cao-overleg. Ook online worden al de medewerkers om input gevraagd.

Deze investering aan de voorkant heeft tot gevolg dat de formele onderhandelingen tussen werkgever en vakorganisaties een stuk efficiënter verlopen; onaangename verrassingen worden voorkomen. Partijen zijn beter op de hoogte van elkaars standpunten en er ontstaat door het voortraject een wederzijds vertrouwen. Het model van co-creatie doet ook een beroep op de mondigheid en verantwoordelijkheid van een ieder die bij KPN werkzaam is. Het draagvlak voor gezonde arbeidsvoorwaarden wordt daarmee sterk vergroot.

Samenwerking loont!



Casper Vaandrager

Ontwikkelingen binnen de bedrijven

Van onze gepensioneerde leden kregen wij de vraag om iets te schrijven over een aantal bedrijven waar wij als VHP2 over de vloer komen. Om op de hoogte te blijven van de actuele informatie van hun organisatie of andere organisaties kunnen (gepensioneerde) leden zich trouwens via de website of het secretariaat voor de nieuwsbrieven aanmelden.

In dit artikel willen we deze leden in een vogelvlucht meenemen in de recente ontwikkelingen die wij in deze bedrijven waarnemen en met welke onderwerpen wij als VHP2 binnen die bedrijven bezig zijn.

Philips

Philips staat aan de vooravond van een splitsing van Royal Philips en Philips Lighting. Dat betekent dat 2/3 van de werknemers bij Royal Philips blijft en 1/3 bij Philips Lighting. Op 1 februari 2016 zal de splitsing juridisch voltrokken worden. Naar verwachting is Royal Philips op dat moment nog 100 % eigenaar van Philips Lighting en het is nog onduidelijk of Lighting naar de beurs gebracht gaat worden of dat men de onderneming aan andere kapitaalverstrekkers gaat verkopen. Veel van onze leden houden er rekening mee dat in de slijpstream van de splitsing een flink aantal arbeidsplaatsen zal komen te vervallen.

Op dit moment zijn we met Philips in gesprek over de arbeidsvoorwaarden en de pensioenregeling voor de werknemers. We hebben met Philips een sociaal plan met een looptijd tot eind 2018 afgesproken.

Bij de aankondiging van de splitsing in 2014 liet ik al weten dat de afbouw van de traditionele licht activiteiten in Nederland en België ongewijzigd door zullen gaan. Deze inschatting van mij is helaas bewaarheid. Het besluit om Terneuzen te sluiten is genomen. In Maarheeze vinden ook bijna geen activiteiten meer plaats en in Uden volgt de ene reorganisatie de andere op. De voorgenomen sluiting van Emmen is "on hold" gezet en de afbouw van personeel in Turnhout gaat gestaag door.

Dat betekent dat de werkgelegenheid bij Lighting en naar mijn verwachting ook bij Royal Philips de komende jaren flink onder druk zal staan.

We zullen alles aan doen om de werknemers die het betreft zodanig te begeleiden dat ze snel bij een andere werkgever aan het werk kunnen.

DAF

DAF werkt in een nogal cyclische omgeving die snel op de algemene economische ontwikkeling reageert. Door bijvoorbeeld de EU-boycot van Rusland kwam het groeipotentieel van deze markt in de knel. DAF beweegt in dat opzicht met de conjunctuur mee maar probeert door prijs en kwaliteit het marktaandeel ten opzichte van de concurrentie te verhogen.

Sinds jaar en dag doet DAF een groot beroep op de flexibiliteit van de werknemers als het gaat om schommelingen in de productie. Deze schommelingen volgen deels de economische golven maar hebben soms ook te maken met korte pieken en dalen die met de beschikbaarheid van het materiaal of met andere korte termijn zaken te maken hebben.

Dat alles leidt ertoe dat werknemers soms op zeer korte termijn te horen krijgen dat zij naar huis kunnen of niet hoeven komen te werken. Voor deze uitval wordt het instrument ADV-dagen ingezet. Aan de andere kant komt het voor dat werknemers door grote drukte niet in staat zijn om ADV-dagen op te nemen. Dat betekent dat DAF voor werknemers in de productie aan het stuur van de ADV-dagen zit en dat werknemers daar geen of weinig zeggenschap over hebben. De manier waarop DAF met de ADV dagen omgaat, kenmerkt een top-down cultuur waar

“de baas” zegt wat er moet gebeuren en waar met de wensen van werknemers over het algemeen weinig rekening gehouden wordt.

Dat alles heeft tot arbeidsverhoudingen geleid die op zijn zacht gezegd eerder 19e dan 21 eeuws aandoen. Niet voor niets was DAF een onderneming waar meerdere keren langdurig op grote schaal werd gestaakt in het kader van het Cao-conflict in de Metalektro.

In de kantooromgeving speelt het gedoe rond de ADV-dagen weliswaar niet maar ook daar is sprake van vrij rigide opvattingen over werktijden en aanwezigheid waardoor ook in die omgeving een lange weg te gaan is voordat “het nieuwe werken” in zicht komt.

NXP

NXP staat aan de vooravond van een fusie met Freescale. Freescale is de voormalige semiconductor tak van Motorola en net als NXP een grote speler in de semiconductor business. NXP ziet veel voordelen in de fusie omdat de bedrijven grotendeels complementair zijn waardoor men een veel grotere marktpositie kan claimen.

In het kader van deze fusie moest de RF Power tak met circa 300 werknemers in Nederland aan JAC Capital verkocht worden.

Helaas zal de fusie met Freescale tot zogenaamde synergie effecten leiden waardoor in Nederland naar verwachting enkele honderd arbeidsplaatsen verloren zullen gaan de komende jaren.

Bij de afsplitsing van Philips in 2007 werkten 5.500 werknemers voor NXP in Nederland. Op dit moment zijn dat nog maar circa 3.000. Het verlies van arbeidsplaatsen is pijnlijk maar NXP heeft in de afgelopen jaren aantoonbaar de juiste keuzes gemaakt waardoor de onderneming er op dit moment zeer goed voorstaat.

Op het arbeidsvoorwaardenvlak hebben werknemers de afgelopen jaren vergeleken met de rest van de sector een zeer bescheiden ontwikkeling doorgemaakt. Dat is de reden dat werknemers van NXP van het actuele Cao-overleg naast verschillende andere wensen een stevige salarisverhoging verwachten.

Siemens

De relaties tussen vakorganisaties en Siemens zijn traditioneel zeer goed. We overleggen twee keer per jaar met de bestuursvoorzitter en de HR-directeur over de lopende zaken en vaker als dat nodig is. Begin 2015 heeft Siemens zijn Health Services activiteiten overgedragen aan Cerner. Het betrof 75 werknemers die naar deze in Healthcare IT gespecialiseerde US-onderneming overgaan.

Het is een opvallende stap van Siemens om deze activiteiten van de hand te doen tegen de achtergrond dat Philips juist groot inzet op gezondheidsinformatie systemen. Wie van de twee ondernemingen het uiteindelijk goed heeft gezien zal de toekomst uitwijzen.

Naast deze kleine afsplitsing heeft Siemens besloten om Healthcare juridisch af te splitsen van de rest van de organisatie. Er zijn geen aanwijzingen dat Siemens de aandelen van Healthcare wil afstoten maar juridisch is Healthcare volgens onze informatie per 1 oktober 2015 zelfstandig.

Op dit moment werken circa 3000 werknemers voor Siemens in Nederland. Op het gebied van Power & Gas zal naar verwachting de werkgelegenheid in de komende jaren toenemen. Als grote partij in het Energieakkoord wil Siemens een bijdrage leveren aan een meer duurzame energievoorziening.

Jörg Sauer

Anders Actieven Commissie

SPAL bezoek aan het Noordbrabants Museum te 's-Hertogenbosch

Op 22 oktober waren ruim 60 SPAL/AAC leden aanwezig op een bijeenkomst in het Noordbrabants Museum. Het Noordbrabants Museum organiseert volgend jaar een grote Jheronimus Bosch tentoonstelling naar aanleiding van het 500ste sterfjaar van de kunstenaar.



Na een woord van welkom van Arie van Olst, voorzitter van de SPAL (sectie post actieve leden van de voormalige VPP) gaf een van de directieleden van het museum een presentatie van de activiteiten die de afgelopen jaren uitgevoerd zijn om zo'n tentoonstelling te kunnen realiseren. Met vele musea over de hele wereld is overlegd over de beschikbaarstelling van hun kunstwerk van Jheronimus Bosch ten behoeve van deze tentoonstelling. Omdat het Noordbrabants Museum voor de werken een wetenschappelijk onderzoeksprogramma heeft ontwikkeld, heeft men kans gezien, meer werken vanuit het buitenland naar Nederland te halen.

Ten behoeve van deze tentoonstelling is een gigantische logistieke operatie voorbereid om alle werken ongeschonden naar 's-Hertogenbosch te transporteren. Dat vergt veel overleg met gespecialiseerde transporteurs, verzekeraars, douane, etc.

Het museum moet geschikt gemaakt worden om in 3 maanden tijd achtmaal zoveel bezoekers als normaal te kunnen ontvangen en om de tentoonstelling te bezichtigen.

Door een van de wetenschappelijke mede werksters van het museum werd vervolgens aan de hand van kunstwerken van Jheronimus Bosch een toelichting gegeven op het onderzoeksproject dat gaat plaatsvinden om werken van Jheronimus Bosch via allerlei mogelijkheden diepgaand te kunnen bestuderen. Zo werd een werk getoond waarvan, onder de zichtbare schildering, een tweede laag aanwezig bleek te zijn met een totaal andere afbeelding. Kennelijk heeft Jheronimus Bosch zich tijdens het werken bedacht en uiteindelijk wat anders gepresenteerd dan hij eerst van plan was. Na deze zeer interessante presentaties werd een glas bubbels of jus d'orange geschonken en kon het gezelschap van een goede lunch genieten.

Tijdens de maaltijd was er voldoende gelegenheid voor onderlinge contacten.

Leo van Raad



VCP verkiezing professional van het jaar

Op 15 oktober van dit jaar organiseerde de vakcentrale voor professionals (VCP) voor de tweede keer de verkiezing van de professional van het jaar. Het doel van deze verkiezing is om voor de buitenwereld de waarde van vakmanschap, beroepstrots en professionaliteit onder de aandacht te brengen.

De VHP2 heeft Bart Salters (1975, bestuurslid VHP2) voor deze verkiezing genomineerd. De reden voor de nominatie is dat Bart, die als onderzoeker bij Philips Research werkt, gelooft dat er altijd een manier is om het leven beter te maken.

Dit denken vertaalt zich in relevante innovaties voor mensen. Bart werkt samen met anderen aan het onderzoek naar deze innovaties. Het feit dat Bart een aanzienlijk aantal patenten op zijn naam heeft staan laat zien dat hij dat onderzoekswerk voor Philips succesvol uitvoert.



V.l.n.r. Nic van Holstein, Jolien Bueno de Mesquita, Maarten Boeren en Bart Salters

Bart Salters is kort na de start van zijn carrière bij Philips lid geworden van de ondernemingsraad van Philips Research. Na 3 jaar OR lidmaatschap (voorzitter VGWM commissie) was Bart 6 jaar voorzitter van de OR van Philips Research.

Bart vindt het belangrijk dat in een onderneming zorgvuldig met de factor mens rekening wordt gehouden. Met meer dan volledige inzet heeft Bart zich tijdens zijn OR-lidmaatschap voor de juiste balans tussen de belangen van Philips en die van de werknemers ingezet. Vanaf (In) 2013 is Bart tot het bestuur van de VHP2 toegetreden. Ook in deze rol zet Bart zich in voor de factor mens in de onderneming.

Naast Bart was Maarten Boeren (hoofdagent in Hoorn) namens de ACP genomineerd. Maarten werkt veel op straat en heeft daar veel meegemaakt. Hij doet zijn werk met grote bevlogenheid, deskundigheid en betrokkenheid. Hij is actief binnen de Politievakbond ACP. Maarten is in staat geweest om over te brengen dat de acties van de ACP niet alleen over geld gaan, maar juist over de mogelijkheid om het politiewerk op een goede en verantwoorde manier te blijven doen.

Maarten Boeren ontving van Jolien Bueno de Mesquita de winnaar van vorig jaar de onderscheiding van professional van het jaar 2015. De VHP2 feliciteert Maarten en Bart met hun nominatie. Als VHP2 onderzoeken wij momenteel op welke wijze wij de waarde van het beroep en de daarbij behorende professionaliteit kunnen bevorderen. U hoort hierover binnenkort naar verwachting meer.

UITNODIGING VHP2 Nieuwjaarsreceptie

Beste leden, op donderdag 14 januari vanaf 17.00 uur, wordt de jaarlijkse VHP2 Nieuwjaarsreceptie gehouden.

De locatie is: de Lounge op de High Tech Campus te Eindhoven.

Aanmelden kan via info@vhp2.nl, we hopen op een grote opkomst.

Femme Tech Award 2015

Op 19 oktober reikte TechniekTalent.nu de Femme Tech Bedrijven Award uit. Dé prijs voor technische bedrijven die zich op een bijzondere manier inspannen om meer technische vakvrouwen voor hun bedrijf te werven en te behouden.

Bedrijven van klein tot groot kwamen in aanmerking voor een Award. Met Femme Tech staat TechniekTalent.nu stil bij de kracht van vrouwen in de technische branches. Het is in alle opzichten goed, noodzakelijk en vanzelfsprekend als er veel meer vrouwen in de technische sector gaan werken.



vlnr: Nancy Klomp (General Ledger), Marja Klijn-Snijder (tbp electronics), Viviane Bresseleers (Fokker Elmo), juryvoorzitter Annemarie Jorritsma

Meer technische vakvrouwen in bedrijven is van belang voor zowel vrouwen, bedrijven, de technische sector als de Nederlandse economie. Vrouwen hebben tal van mogelijkheden in deze sector! Een team bestaande uit mannen én vrouwen, ontwikkelt creatieve oplossingen en behaalt daarvoor betere resultaten. En vrouwen zijn hard nodig in de vergrijzende technische sector.

De Femme Tech Bedrijven Awards gingen dit jaar naar Fokker Elmo uit Hoogerheide, tbp electronics uit Dirksland en General Ledger uit Elst. De drie technische bedrijven zijn stuk voor stuk inspirerende koplopers als het gaat om werving en behoud van vakvrouwen voor de techniek. Juryvoorzitter Annemarie Jorritsma: "Ze maken zichtbaar dat vrouwen en techniek een win-wincombinatie vormen, die meerwaarde voor het bedrijf oplevert en volop kansen voor vrouwen creëert."

De VHP2 onderschrijft dit streven om meer vrouwen voor de technologische sector te winnen. Tijdens het diner werd duidelijk dat jonge vrouwen die voor de keuze voor techniek staan behoefte hebben aan rolmodellen. Als VHP2 zullen wij komend jaar met onze vrouwelijke leden het gesprek aangaan wat zij in dat opzicht voor de toekomstige vrouwelijke technici kunnen betekenen.

Een jong lid aan het woord

Onlangs hebben wij aan een van onze jonge leden, Erwin Hoesen, werkzaam bij Innolux, enkele vragen gesteld over zijn lidmaatschap van de VHP2.



Waarom ben je lid geworden?

Omdat ik het belangrijk vind de vakbonden te steunen, daar we nu ook profiteren van de al bestaande CAO. Die tot stand zijn gekomen door de vakbonden in verleden jaren. Daarnaast gaat het voor bedrijven in principe altijd om winst te maken, en met een collectief kun je je beter weren om ook focus te leggen op andere zaken om het beter te maken voor de werknemers en zo te houden.

Wat verwacht je van de VHP2?

Dat ze er voor je zijn als je ze nodig hebt. Ons informeren m.b.t. onze eigen werkgever maar ook hoe het er bij andere bedrijven aan toe gaat.

Maak je gebruik van ons netwerk?

Nee, ik heb me er nog niet in verdiept omdat de afstand tot Eindhoven te groot is om even een paar uur naar een bijeenkomst te gaan.

Als het dichterbij zou zijn, zou ik veel sneller een bijeenkomst bijwonen. Bijeenkomsten waarbij je te horen krijgt hoe werken bij andere bedrijven is lijken me interessant. Omdat ik jong ben, heb ik nog niet zoveel belangstelling voor pensioen.

Hoe zie jij je loopbaan, zie je hierin ook een rol voor ons weggelegd?

Ik weet eerlijk gezegd niet op wat voor manier VHP2 hierin een rol kan spelen. Ik heb me hier ook nog helemaal niet in verdiept omdat dit mijn eerste werkgever is en ik nog teveel bezig ben om mezelf waar te maken.

Heb je nog suggesties voor ons?

Ik vind het aantal vakbondsleden behoorlijk tegenvallen tijdens de besprekingen. Vooral de jongere werknemers zien er het nut niet van in. Hier hebben we het vaker over gehad tijdens de besprekingen maar ik denk dat er vanuit VHP2 iets georganiseerd moet worden. De meeste jonge werknemers beseffen helemaal niet wat vakorganisaties doen, zij vragen zich meer af wat moet je ervoor betalen en wat krijg je ervoor terug?

Misschien zou het nuttig zijn om de kosten van een lidmaatschap netto te vermelden. Ik vind het een goed idee om bijeenkomsten te houden voor nieuwe leden en om daar dan iets bijzonders van te maken, waardoor ook jonge mensen komen.

Erwin Hoesen

Young PostNL gaat samenwerken met vakorganisatie VHP2

Young PostNL - het platform waar young professionals van PostNL zich kunnen ontwikkelen door middel van kennisuitwisseling en netwerkmogelijkheden - gaat samenwerken met de VHP2.

De VHP2 is een vakorganisatie voor hoogopgeleid personeel en onderhandelt over arbeidsvoorwaarden bij onder andere PostNL, Philips, KPN, Alcatel-Lucent, ASML en Fokker.

Als gevolg van deze samenwerking krijgt Young PostNL invloed aan de Cao-tafel bij PostNL. Daarnaast biedt de samenwerking partijen de gelegenheid om elkaars netwerk te versterken.

Voor de VHP2 een volgende stap naar een moderne vakorganisatie.

De VHP2 verheugt zich op de samenwerking!



V.l.n.r. Job Lameris, Ruud Rooijackers van Young PostNL, Godwin van Dijk, André Tumelaire en Casper Vaandrager van VHP2.

Medewerkers van Bureau VHP2 wensen ieder een gezond en goed



Tijdens de Feestdagen is Bureau VHP2 gesloten van
24 december tot en met 1 januari 2016.

Juridische hulp

Legal aid

Juridische hulp voor nieuwe leden en leden die minder dan 6 maanden lid zijn.

Rechtsbijstand door onze organisatie wordt kosteloos verleend als de in artikel 1 bedoelde leden langer dan een half jaar lid zijn. Dit voor zover niet later blijkt dat "het geschil" reeds bestond voor de ingang van het lidmaatschap.

Heb je een juridisch geschil dat is ontstaan voor de ingang van het lidmaatschap, dan wel ontstaat gedurende de eerste zes maanden van het lidmaatschap, dan is voor juridische ondersteuning zowel de instemming van de directie als een inschrijfgeld van € 650,- verschuldigd. Hiervoor wordt tien uur juridische bijstand verleend. Worden de tien uren overschreden, dan is voor de verdere dienstverlening ten aanzien van het geschil € 70,- per uur verschuldigd.

Het inschrijfgeld staat los van de contributie die bij aanvang van het lidmaatschap moet worden voldaan. Daarnaast verplicht men zich om het lopende jaar en de 2 jaar nadien VHP2 lid te blijven.

Legal aid is free for those members of the VHP2 who have been registered for more than six months.

The dispute should not already exist at the moment of registration.

In all other cases VHP2 staff can decide to offer legal aid for an amount of € 650 which includes 10 hours service.

If more than 10 hours are needed, an amount of € 70 per hour will be charged.

€ 650 does not include the membership fee of € 174 per year, which has to be paid as well.



Lidmaatschap vhp2

VHP2 | Beweging in techniek

Innovatie door collectieve capaciteit

Aanmeldingsformulier lidmaatschap voor

Actief € 174,-

Jonge leden € 87,-

Anders Actief € 60,-

Naam en voorletters

m/v

Adres

Postcode /Woonplaats

Telefoon privé

E-mail

Werkzaam bij bedrijfsonderdeel / afdeling

Mobiele telefoon

Aangemeld door

Mutaties en opzeggingen

Om onze ledenadministratie up to date te houden, kunnen jullie wijzigingen in zowel privé als ook zakelijke gegevens aan ons melden via info@vhp2.nl

Wij willen jullie erop wijzen dat jullie zelf verantwoordelijk zijn voor het doorgeven van mutaties. Wij kunnen deze niet met terugwerkende kracht verwerken. De aanpassingen van het contributiebedrag gaan in op de eerstvolgende factuur/incasso datum.

Het lidmaatschap van de VHP2 eindigt op de laatste dag van de maand, volgend op die waarin de schriftelijke opzegging (brief of e-mail) is ontvangen, tenzij in de opzegging een later tijdstip is vermeld.

Aanpassingen van het contributiebedrag vanwege werkloosheid? Hiervoor vragen wij jullie om ons een actueel inschrijvingsbewijs van het UWV toe te sturen. Dat dient ieder jaar in november opnieuw aangeleverd te worden, want alleen dan kunnen wij de contributiekorting voortzetten.

Colofon

Het VHP2 Journaal is bestemd voor alle leden van de VHP2 en verschijnt een keer per jaar.

Redactie
Jörg Sauer
Mirjam Ponsioen
Tineke van den Abeele



Redactieadres
Ruusbroeclaan 21, 5611 LT Eindhoven
Tel: 040 - 2 11 62 22,
e-mail: info@vhp2.nl www.vhp2.nl

Machtiging

Als lid machtig ik VHP2 om de verschuldigde contributie af te schrijven van bankrekening + IBAN nummer

Per maand per kwartaal per jaar

Datum

Handtekening

VHP2
Ruusbroeclaan 21

5611 LT Eindhoven

Graag in gesloten envelop verzenden.

Aanmelden kan ook via www.vhp2.nl