



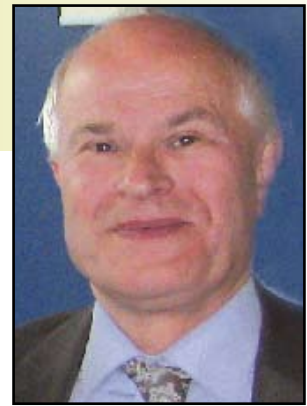
Kantoor VHP2, Ruusbroeclaan Eindhoven

## Interactieve pagina kiezer (klik op het onderwerp)

- *Woord van de voorzitter*
- *AAC Nieuws*
- *Duurzame inzetbaarheid*
- *Loopbaancoaching: het werkt!*
- *Werk en zekerheid deel 2; Wijziging Flexrecht*
- *Activiteiten overzicht*
- *Jörg Sauer; CAO Metalektro*
- *Interview met Roeland Topée*
- *Nieuws via de Website*
- *Verlag Algemene Leden Vergadering*



# Woord van de voorzitter



*Als ik dit schrijf is mijn vakantie voorbij, hoewel dat in mijn geval als gepensioneerde toch een beetje vreemd blijft. Gelukkig is er in mijn gezin nog wel sprake van schoolvakantie, zodat ik toch wat vakantiegevoel heb opgedaan.*

Dit jaar eindigt mijn vakantie met het schrijven van dit woord van de voorzitter. Vervolgens gaan ook de andere activiteiten voor de VHP2 weer van start. Zonder dat je jezelf ervan bewust bent bestaat het gevaar dat het lijkt alsof er niets is veranderd na de vakantie. Toch weten we intussen allemaal dat verandering de enige constante is. Een grote verandering herkennen we meestal wel. Het gaat er echter om al die kleine veranderingen te zien en daar de lijn in te ontdekken. Hoe gaan die mij raken en wat kan ik er aan doen of hoe kan ik erop anticiperen.

Een kleine verandering is die heidag van het kabinet. Hoe nu verder was de vraag, want de meeste plannen sinds de start zijn aangenomen. Natuurlijk is het leuk dat dan ook nog uitkomt dat een lastenverlichting mogelijk lijkt te zijn en dat WERK een centraal item wordt.

Daarbij denkt iedereen: zo, die bezuinigingen hebben we gehad. Ja, dat klopt, de plannen en het praten erover. Echter bij de uitvoering van al die maatregelen zullen de gevolgen zich pas echt laten voelen. Misschien is de hoop dat de discussie over lastenverlichting de echte impact van de verzwaringen wat naar de achtergrond dringt. Als bezuinigingen van de overheid/politiek “minder meer” betekent, dan hoop ik dat lastenverlichting niet leidt tot “meer minder”. En meer werk, daar kan een overheid hoogstens een ondersteunende rol bij spelen.

Resultaten op korte termijn verwachten is niet realistisch. Veelal zijn er pas na vele jaren gezamenlijke inspanning resultaten te zien. In een wereld die intussen anders is, want verandering blijft.

Dat betekent voor ons allen aanpassen aan maatschappelijke en technische ontwikkelingen. Ik denk dat dit de aanstaande jaren de onveranderlijke factor zal zijn voor iedereen. Dat betekent zelf bedenken wat ik belangrijk vind en wat, in het kader van de ontwikkelingen, de beste voorbereiding voor mij is.

Een van de ontwikkelingen die we als VHP2 zien, is de veranderende rol van HRM bij bedrijven. Voor velen is HRM nog steeds een andere naam voor personeelszaken met de medewerker centraal. Echter voor bedrijven is HRM nu veel meer het beheer van de resource ‘medewerkers’ ten behoeve van het bedrijf en is veelal korte termijn gericht. Voor medewerkers betekent dit dat zij zich veel meer zelfstandig op hun toekomst dienen voor te bereiden.

Dat gegeven trachten we als VHP2 nog beter handen en voeten te geven. De vakorganisatie in plaats van HRM als ondersteuning bij het vormgeven van je loopbaan.

Dat vraagt inderdaad een paradigma shift, maar ik vind het een intrigerende gedachte.

Wim Dierssen, voorzitter VHP2

# Anders Actieven Commissie

*In dit VHP2 Journaal is ook voor de AAC ruimte vrij gehouden.*

De anders actieven commissie, kortweg AAC, ook wel post actieven commissie genoemd, is een werkgroep van de VHP2, in 2009 ontstaan uit de VHPP en de VHP Metalektro. De onlangs aangesloten VPP heeft eenzelfde commissie die SPAL (sectie post actieve leden) heet. Beide groepen hebben dezelfde doelstelling.

Ze zijn opgezet ten dienste van gepensioneerden en van leden die om andere redenen (tijdelijk) niet meer aan het arbeidsproces deelnemen. Ten dienste van u dus.

De commissie heeft daartoe 6 keer per jaar een vergadering die een en ander coördineert.

Let wel, het gaat om meer dan 1000 leden verspreid over heel Nederland en ook daarbuiten.

Wat doet de commissie op dit moment?

Na de vakantieperiode, want ook AAC leden houden vakantie, wordt er een thema middag met interessante sprekers georganiseerd. Een uitnodiging krijgt u van het bureau. Gewoonlijk, en afhankelijk van de actualiteit is er 3 a 4 keer per jaar een thema bijeenkomst. Die activiteit spreidt het bureau over Nederland.

- Een studieclubje houdt zich bezig met actuele wettelijk pensioenontwikkelingen en belastingen. Hebt u interesse daarin, wilt u er meer van weten, behoeven de Tweede Kamer teksten uitleg, dan bent u van harte uitgenodigd om, mee te praten. (Let op, het studieclubje is niet de Pensioencommissie, die kandidaten voorbereid zitting te nemen in een pensioenfonds bestuur.) De bijeenkomsten zijn op het bureau in Eindhoven.

Een AAC - Email krant verschijnt om de 14 dagen. Hierin zijn uittreksels of korte stukjes pensioen nieuws en andere actualiteiten, gehaald uit de openbare media, bij elkaar gezet. Via de website kunt u zich inschrijven om een exemplaar te ontvangen.

- Wij zijn bezig om tweemaandelijks contactmiddagen te organiseren. Een spreker leidt een thema in en u krijgt de gelegenheid om met de inleider van gedachten te wisselen. De onderwerpen zijn in principe vrij. Het kan een inleiding zijn over het werk dat men deed, tot het plaatsen van een prikkelende stelling.

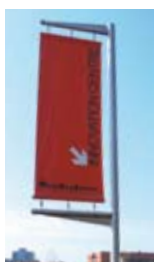
Na afloop is er de gelegenheid om met een drankje de middag gezellig af te sluiten. Deze activiteit kan op verschillende locaties georganiseerd worden.

- Als laatste organiseren de AAC en de SPAL bezoeken aan bedrijven. Een paar keer per jaar gaan we een bedrijf bezoeken om onder deskundige leiding van een gids de ontwikkelingen te volgen. Ook deze activiteit is Nederland breed.

Wanneer u belangstelling hebt voor een van deze activiteiten dan kunt u zich daarvoor op de gebruikelijke wijze aanmelden. Heeft u suggesties voor een andere activiteit, dan zullen wij binnen onze mogelijkheden proberen om aan uw wensen te voldoen.

Namens de AAC SPAL

Jan Michels



# Duurzame inzetbaarheid

*Al een aantal maal is in het Journaal het onderwerp duurzame inzetbaarheid (ook wel aangeduid met: employability) aan de orde gekomen.*

*Het laatste artikel dateert van 2010 en had ten doel om jullie van het belang van het werken aan een goede inzetbaarheid te overtuigen. Nu de gouden handdruk binnenkort nagenoeg verdwijnt en daarmee voor veel mensen een stuk financiële zekerheid vervalt in geval van baanverlies, is naar mijn mening het thema nog belangrijker geworden.*

Bij de grote bedrijven waar wij aan de CAO- tafel zitten is *duurzame inzetbaarheid* een item dat constante aandacht heeft en waarin ook wordt geïnvesteerd.

Onlangs is bekend gemaakt dat de overheid 22 miljoen euro heeft vrijgemaakt voor projecten om werknemers in het midden- en kleinbedrijf gezonder en langer aan het werk te houden.

Bij ledenbijeenkomsten beproef ik evenwel soms wat scepsis en terughoudendheid ten aanzien van het onderwerp. Mensen hebben soms terecht, soms onterecht moeite open te zijn tegen hun werkgever over hun loopbaanwensen uit angst dat het tegen zich keert.

Om deze angst weg te halen, kan het naar mijn mening helpen om binnen organisaties onder deskundige begeleiding van derden over het onderwerp te praten. Philips heeft onlangs bij Research onder begeleiding van het bureau Factor Vijf een Koerskaart ontwikkeld om duurzame inzetbaarheid en in het bijzonder *active ageing* bespreekbaar te maken tussen manager en medewerkers.

Een initiatief dat heel enthousiast door de medewerkers is opgepakt.

In dit artikel wil ik nader ingaan op de “kwetsbaarheid van inzetbaarheid”, gebaseerd op een publicatie van TNO over (onder andere) dit onderwerp, om nogmaals het belang van het gesprek over duurzame inzetbaarheid te onderstrepen en om je wellicht een insteek te geven om het gesprek met je werkgever over dit onderwerp aan te gaan.

TNO onderscheidt in genoemde publicatie twee processen die de inzetbaarheid van werknemers kwetsbaarder maken: *kwalificatieveroudering* en *motivatieveroudering*.

Deze processen treffen vrijwel iedere werknemer maar in verschillende mate. Bij het aannemen van nieuwe werknemers zullen werkgevers beoordelen of de functie past bij zowel iemands kennis en vaardigheden als bij diens motivatie. Een werknemer zal aan de andere kant beoordelen of het geboden werk aansluit bij zijn of haar kennis en vaardigheden en interesses, waarden en (financiële) behoeftes. Zodoende worden *misfits* in eerste instantie vermeden en bij onzekerheid is er altijd nog een tijdelijk contract en/of een proeftijd.

Na verloop van tijd kunnen om verschillende redenen *misfits* optreden, omdat zowel aan de kant van het werk als aan de kant van de werknemer veranderingen plaatsvinden. Vanuit dit perspectief is een werknemer duurzaam inzetbaar wanneer dat wat het werk vraagt en biedt aansluit op wat een werknemer kan en wil wanneer tegelijkertijd geldt dat de werknemer in staat is om deze *fit* over de tijd zelf te bewaken en behouden met gebruikmaking van beschikbare informatie over ontwikkelingen in en om het werk.

Duurzame inzetbaarheid gaat wat TNO betreft expliciet uit van een dynamische *fit* tussen werk en werknemer, waarbij werknemers optimaal inzetbaar zijn en blijven ondanks de veranderingen in persoon, werk of werkgelegenheid.

( vervolg op pagina 5 )

Het proces waarbij een misfit ontstaat tussen de fysieke capaciteiten en/of de kennis en vaardigheden die een persoon biedt en de capaciteiten en kennis en vaardigheden die een baan vraagt noemt TNO “kwalificatieveroudering”. Iemand's kennis en vaardigheden verliezen geleidelijk hun waarde omdat ze niet meer productief of steeds minder productief kunnen worden ingezet.

Binnen het proces van motivatieveroudering wordt onderscheid gemaakt tussen extrinsieke, intrinsieke en sociale werkmotieven. Onderzoek toont aan dat deze werkwwaarden verschillend voor bepaalde werknemersgroepen zijn evenals dat ze met hogere leeftijd veranderen. Zo hechten laagopgeleiden meer waarde extrinsieke werkw waarde (zoals werkzekerheid, salaris en comfortabele arbeidsomstandigheden), dan aan intrinsieke werkaspecten (zoals uitdagend werk, carrièrekansen, leermogelijkheden of mogelijkheden om zelf initiatief te nemen).

Intrinsieke werkoriëntaties nemen weer toe met het opleidingsniveau. De waarde die werknemers hechten aan sociale werkwwaarden (prettige sfeer, fijne collega's) kent geen significant verschil naar opleiding.

Naast dat er tussen hoog- en laagopgeleiden verschillen blijken te bestaan bij wat belangrijk gevonden wordt in het werk, blijken werkmotieven over de tijd ook te veranderen met het toenemen van de leeftijd. Bij 55-plussers wordt bijvoorbeeld gesignaleerd dat het belang van werk afneemt, ten gunste van het belang van familie en gezondheid. Het beeld dat uit ook uit ander onderzoek naar voren lijkt te komen is dat minder werken belangrijk kan zijn voor de motivatie om langer door te werken.

TNO stelt voorts dat ongewenste effecten van kwalificatie- en motivatieveroudering voorkomen kunnen worden en zij onderscheiden daartoe een viertal hoofdroutes voor verduurzaming van de inzetbaarheid:

- de vitaliteitsroute (gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid werknemer)
- de ontwikkelroute (stimuleren scholing/cursus deelname/omscholen naar een andere baan/functie)
- de baanherontwerproute (extra vrije dagen, kortere werkweek/aanpassing werktijden op maat, taakverlichting/aanpassing takenpakket, vrijstelling onregelmatige- en ploegdiensten, taakverbreding/taakroulatie), en
- de mobiliteitsroute (loopbaan en/of functioneringsgesprekken, stimulering deeltijd/vervroegde uittreding, teruggang in functie (demotie).

Over het algemeen wordt er volgens TNO op dit moment nog niet zo heel veel actie ondernomen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Van de hierboven genoemde maatregelen worden vooral de baanherontwerpmaatregelen toegepast.

Voor werknemers is het naar mijn mening van belang dat men zich in eerste instantie bewust is van hun kwetsbare inzetbaarheid, van de processen kwalificatieveroudering en motivatieveroudering en vervolgens dat er tijdig maatregelen genomen worden. Door er steeds aandacht aan te besteden en door het onderwerp openlijk bespreekbaar te maken denk ik dat wij een bijdrage kunnen leveren om de duurzame inzetbaarheid te stimuleren. De interventieroutes kunnen tools zijn die bijdrage aan het *job fit* maken en houden van werknemers.

Tenslotte wil ik wijzen op het artikel in dit journal over loopbaanbegeleiding dat hierop aansluit. De VHP2 biedt als dienst loopbaanbegeleidingsgesprekken aan en onze leden kunnen hiervan (onder bepaalde voorwaarden) gebruik van maken.

<sup>i</sup> <http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/di-in-perspectief>



Titia Gubbels

# Loopbaancoaching

## Loopbaancoaching bij Eaton en Dutch Space: Het werkt!



Annelies Dorgelo



Carla Verhagen

Loopbaanbegeleiding of loopbaancoaching bestaat al enige tijd en wordt alleen nog maar belangrijker. Mensen veranderen, techniek verandert en bedrijven veranderen. Er is meer vraag naar bredere inzetbaarheid, samenwerken, meedenken en ondernemend zijn. Wat is een goede balans tussen de veranderende eisen van de werkgever en jouw wensen en behoeften?

Loopbaancoaches Annelies Dorgelo en Carla Verhagen hebben bij Eaton in Hengelo en Dutch Space in Leiden een presentatie gehouden over loopbaancoaching.

Het bleek maar weer eens hoe dit onderwerp leeft bij onze achterban. Iedereen zit met fundamentele vragen als:

- Wat is mijn kracht en wat geeft mij plezier?
- Op welk gebied liggen mijn kwaliteiten en hoe kan ik deze verder ontwikkelen?
- Wat zijn mijn ambities? Wil ik het werk nog wel blijven doen?
- Wat zoek ik in mijn werk en wat heb ik nodig om met plezier en zinvol bezig te zijn?

Het onderwerp leeft niet alleen bij de achterban van de VHP2: ook de HRM-afdelingen van Eaton en Dutch Space onderstrepen het belang van loopbaancoaching en maken het onderdeel van hun personeelsbeleid.

Er zijn dan ook veel VHP2-leden bij Eaton en Dutch Space geweest die zich hebben opgegeven voor loopbaancoaching. Inmiddels horen wij de volgende reacties:

“De coaching heeft diepgang en maakt je bewust van je mogelijkheden!” en “Ik had dit veel eerder moeten doen!”

De VHP2 biedt je de unieke mogelijkheid te sturen op de ontwikkeling van je loopbaan.

Ervaren loopbaancoaches van de VHP2 helpen je door middel van diverse sessies de balans op te maken:

Voor wie?

- VHP2-leden (Voor werknemers in de Metalektro zelfs kosteloos!)
- Als je toe bent aan een volgende stap
- Als je het naar je zin hebt en toch verder wil kijken
- Als je merkt dat je niet meer tot je recht komt
- Als je baan op de tocht staat
- Als je wilt verbreden

Indien geïnteresseerd: [info@vhp2.nl](mailto:info@vhp2.nl) of 040-2116222



Casper Vaandrager

# Wijzigingen in het Flexrecht

## Wet werk en zekerheid, deel 2

Op 10 juni jl. is de Wet werk en zekerheid met enige kleine amenderingen aangenomen door de Eerste Kamer. Deze wet bevat ingrijpende hervormingen op drie terreinen, namelijk het ontslagrecht, de Werkloosheidswet en het flexrecht. Tijdens de behandeling in de Eerste Kamer heeft de minister toegezegd dat een aantal wijzigingen in het flexrecht pas op 1 januari 2015 (in plaats van 1 juli 2014) in werking zullen treden.

### *Achtergronden wijzigingen flexregels*

Het kabinet erkent in deze wet dat werkgevers de afgelopen decennia een toenemende behoefte aan flexibele contracten hebben gekregen: werkgevers moeten het personeelsbestand immers kunnen aanpassen aan onzekere ontwikkelingen in de afzetmarkt.

Tegelijkertijd onderkent het kabinet ook dat het huidige flexrecht in toenemende mate op een oneigenlijke manier gebruikt wordt. Hierdoor blijven steeds meer werknemers tegen hun zin, langdurig werkzaam op basis van een flexibele contract. Kortom, de flexibele schil van bedrijven groeit en de mogelijkheden voor een werknemer om een vaste baan te vinden nemen af. Dat blijkt duidelijk uit de cijfers: De flexibele schil is van 19,5% in 2006 gegroeid tot ruim 26% in 2012.

Uit andere cijfers blijkt dat in de periode van 2000 tot 2006 een op de acht flexibele werknemers langer dan 3 jaar werkzaam was in de flexibele schil. In de periode van 2006 tot 2010 is dat gestegen naar een op drie flexwerkers; d.w.z. dat een op de drie flexibele werknemers langer dan 3 jaar werkt op basis van flexcontracten.

De groeiende flexschil wordt voornamelijk veroorzaakt doordat werknemers steeds langer op flexbasis moeten werken. De regering vindt het daarom noodzakelijk dat het langdurig werken op flexbasis moet worden teruggedrongen. Daarom wil de regering aan de ene kant flexwerkers een sterkere rechtspositie geven aan de andere kant de kosten voor ontslag van vaste krachten beperken. Dit in de hoop dat werkgevers sneller zullen besluiten om flexwerkers een vast contract te bieden. Het is natuurlijk nog de vraag of dit zal gaan lukken.

### *De belangrijkste wijzigingen*

#### ● "Verbod" proeftijdbeding & concurrentiebeding per 1 januari 2015

Daar tijdelijke contracten veel onzekerheid met zich meebrengen voor de flexwerkers, wordt voortaan de proeftijd verboden voor tijdelijke contracten van een half jaar of korter.

Een concurrentiebeding is voor werknemers veelal een belemmering om een andere baan te vinden. Voor werknemers met een tijdelijk contract wordt een dergelijke belemmering onwenselijk gevonden. Daarom wordt een concurrentiebeding bij tijdelijke contracten in principe verboden.

(vervolg op pagina 8)

Een concurrentiebeding in tijdelijke contracten is alleen nog toegestaan als de werkgever gemotiveerd aangeeft welke bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen.

### ● Nieuw; wettelijke aanzegtermijn per 1 januari 2015

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten eindigen in beginsel van rechtswege. (Dit is alleen anders als in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat voorafgaande opzegging nodig is, maar dat is zelden het geval).

Volgens het huidige recht mag een werkgever zelf weten of en wanneer hij een werknemer informeert over het wel/ niet voortzetten van de tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Om de tijdelijke werknemers tijdig duidelijkheid te bieden moet de werkgever voortaan, bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer, een wettelijke aanzegtermijn van een maand hanteren.

De werkgever moet de werknemer uiterlijk een maand voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eventueel wordt voortgezet.

Voor de duidelijkheid; deze nieuwe aanzegplicht geldt niet voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die eindigen op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is vastgesteld.

Bij niet naleving van deze aanzegverplichting is de werkgever een vergoeding verschuldigd aan de werknemer van een maandloon.

Bij niet tijdige nakoming is de werkgever een vergoeding naar rato verschuldigd.



### ● De ketenregeling: maximaal drie contracten in twee jaar per 1 juli 2015

De belangrijkste verandering heeft betrekking op de zogenaamde ketenregeling. Dat zijn de regels die bepalen hoe vaak een tijdelijk contract verlengd mag worden voordat het automatisch, van rechtswege, een vast contract wordt. De idee is dat de inperking van de ketenregeling ertoe leidt dat tijdelijke werknemers eerder een vast contract zouden moeten krijgen.

Op dit moment mag een werkgever nog maximaal drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangaan binnen een periode van maximaal 36 maanden. Onder "opeenvolgende contracten" wordt door de wet verstaan: contracten die elkaar opvolgen met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden.

Als de opeenvolgende tijdelijke contracten meer dan drie jaar duren of als er een vierde opeenvolgend tijdelijk contract wordt gesloten dan ontstaat van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Middels CAO afspraken kan van deze regels en termijnen afgeweken worden.



( vervolg op pagina 9 )



In de nieuwe wetgeving wordt de ketenregeling als volgt:

- Er mogen nog steeds maximaal drie opeenvolgende tijdelijke contracten worden afgesloten.
- Maar deze tijdelijke contracten mogen tezamen maximaal 2 jaar duren.
- Bovendien wordt de tussenpoos waarbinnen de contracten als opvolgend worden gezien, verlengd naar 6 maanden.
- Middels CAO afspraken kan slechts in beperkte mate worden afgeweken van deze regels.



Er mogen dus nog steeds drie opeenvolgende contracten worden gesloten maar al na twee jaar (of bij het vierde contract) ontstaat automatisch een contract voor onbepaalde tijd. En de keten van contracten wordt pas onderbroken als er zes maanden onderbreking heeft bestaan tussen de twee tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Er mogen dus nog steeds drie opeenvolgende contracten worden gesloten maar al na twee jaar (of bij het vierde contract) ontstaat automatisch een contract voor onbepaalde tijd. En de keten van contracten wordt pas onderbroken als er zes maanden onderbreking heeft bestaan tussen de twee tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

### ● Afwijken ketenregeling bij CAO wordt beperkt per 1 juli 2015

Volgens de huidige wetgeving kan bij CAO worden afgeweken van alle onderdelen van de ketenregeling; dus van het toegestane maximum aantal contracten, van de maximale termijn en van de vereiste tussenpoos.

De huidige ongeclausuleerde afwijkingsmogelijkheden bieden echter te veel ruimte om de ketenbepaling op te rekken.

In de eerste plaats worden de afwijkingsmogelijkheden beperkt door daar voorwaarden aan te stellen. Volgens de nieuwe wetgeving kan alleen bij CAO afgeweken worden van het maximum aantal opeenvolgende tijdelijke contracten (tot ten hoogste zes) en van de maximale duur (tot ten hoogste vier jaar) indien de "intrinsieke aard van de bedrijfsvoering" dit vereist, dat wil zeggen: als er een noodzaak is om met tijdelijke contracten te werken, die uit de bedrijfsvoering voortvloeit.

Met intrinsieke noodzaak wordt bedoeld dat het gaat om de manier waarop het productieproces is ingericht.

( vervolg op pagina 10 )

In de tweede plaats wordt de mogelijkheid afgeschaft om bij CAO af te wijken van de tussenpoos-termijn. Tussen twee tijdelijke contracten moet een tussenpoos van meer dan 6 maanden worden aangehouden, anders gelden die contracten als opeenvolgend. Die termijn kan niet meer verkort worden middels CAO-afspraken.

## ● Overgangsrecht

### 1e Proeftijd- en concurrentiebeding

De nieuwe regels ten aanzien van het proeftijd- en concurrentiebeding gaan pas gelden voor nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op of na 1 januari 2015, de ingangsdatum van deze wijziging.

### 2e Aanzegtermijn

Bij afloop van een tijdelijk contract van zes maanden of langer, moet de werkgever uiterlijk een maand voor de afloop van het contract meedelen of hij van plan is om de arbeidsovereenkomst te verlengen of niet. Deze regel heeft vrijwel onmiddellijke werking en geldt voor alle medewerkers met een tijdelijk contract dat afloopt op of na 1 februari 2015.

### 3e Ketenregeling

De ketenregeling, maximaal drie opeenvolgende contracten die tezamen maximaal 2 jaar duren, geldt alleen voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die op of na de ingangsdatum, 1 juli 2015, zijn aangegaan.

Thérèse Schoenmakers  
5 augustus 2014



## Activiteitenoverzicht

Wij organiseren maandelijks netwerkbijeenkomsten en bijeenkomsten voor onze diverse doelgroepen, zoals OR leden en contactpersonen, actieve leden, maar ook anders actieve leden.

Kijk vooral op onze website voor ons activiteitenoverzicht!


vhp2.nl



Volg ons ook op Twitter

Like ons op Facebook



En word lid van onze LinkedIn groep en /of bedrijfspagina  LinkedIn

# De CAO noodzakelijk cement of knellend keurslijf

*In 2013 is de CAO Metalektro pas na stakingen door werknemers tot stand gekomen.*

*De inzet van FME (werkgeversvereniging Metalektro) was gericht op het creëren van mogelijkheden van meer maatwerk binnen de onderneming. Dat maatwerk zou moeten gaan over het aantal ADV-dagen, overwerk voor ouderen en het liefst ook over het toepassen van de collectieve salarisverhoging. FME stelde voor om in de CAO ondernemingen ruimte te geven om maatwerk afspraken te kunnen maken.*

Gezien de hoog opgeleide achterban van de VHP2 is maatwerk binnen bepaalde kaders voor ons bespreekbaar. Dat gesprek kwam niet op gang omdat de collega vakorganisaties van hun achterban de opdracht mee gekregen om juist meer werknemersrechten in de CAO te verankeren.

De uitkomst was dat in de CAO geen afwijkingen van bestaande afspraken werd toegestaan. Later bleek een reeds bestaand artikel waarin staat dat werkgevers met de vakorganisaties afspraken kunnen maken over het niet toepassen van de CAO verhoging tot spanningen zou leiden. In 2013 hebben namelijk tientallen ondernemingen een beroep gedaan op dat artikel. Tot grote teleurstelling van FME leidde het overleg met de ondernemingen maar in een enkel geval ertoe dat de CAO verhoging niet toegepast hoefde te worden.

In december 2013 gaf Ineke Dezentjé (voorzitter van FME) een interview aan het Algemeen Dagblad. Hieronder een stuk uit het artikel:

*“De werkgevers in de technologische industrie zetten de aanval op de bonden in. Ze willen geen CAO meer met de vakbeweging afsluiten als de bonden zich blijven opstellen als belangenbehartiger van hun vergrijsde achterban”, zegt Ineke Dezentjé Hamming, voorzitter van werkgeversvereniging FME. Daarmee legt de FME een bom onder het poldermodel. De CAO voor de technologische industrie betreft 225.000 werknemers en is een van de grootste CAO's van Nederland.*

*De CAO is nog geen twee maanden oud en nu klagen de werkgevers al. Zijn jullie slechte verliezers?*

*“Vooraf hebben we al gezegd dat het anders moest. Meer maatwerk voor de bedrijven. Maar de bonden wilden geen veranderingen. Uiteindelijk moet je je verantwoordelijkheid nemen. De achterban heeft de CAO aanvaard, maar direct gezegd dat het zo nooit meer moet.”*

*Wat is er fout aan de CAO?*

*“Flexibiliteit en maatwerk zijn van het grootste belang voor onze bedrijven. De productie gaat in pieken en dalen, dat zal zo blijven. Bedrijven moeten flexibel op de vraag kunnen inspelen. Personeel moet dan langer werken als het druk is en minder als het rustig is. Dat is de economische realiteit, maar de vakbond gaat daar niet in mee. 55 plussers mogen niet overwerken. Dat moeten de jongeren doen. Dan krijg je de situatie dat er mensen thuis zitten, terwijl het bedrijf uitzendkrachten moet inhuren om het werk gedaan te krijgen. Dat kan niet.”*

In februari 2014 kondigde FME aan in een vergadering van de Raad van Overleg Metalektro, waar de VHP2 partij is, aan dat zij een onderzoek onder werkgevers en werknemers wilde laten uitvoeren over de toekomst van de CAO.

(vervolg op pagina 12)

Op ons verzoek zijn de vakorganisaties bij het onderzoek naar de toekomst van de CAO betrokken. Het onderzoek werd uitgevoerd door Panteia en de rapportage van het onderzoek is begin juli door Panteia gepubliceerd. Het rapport is hier te vinden:

[http://www.panteia.nl/nl/Nieuwsoverzicht-Panteia/FME.aspx#.U-4YtPl\\_tz8](http://www.panteia.nl/nl/Nieuwsoverzicht-Panteia/FME.aspx#.U-4YtPl_tz8)

In de kern komt in het rapport naar voren dat de huidige CAO Metalektro niet meer aansluit bij de wensen en behoeften van zowel werkgevers als werknemers. Werknemers vinden meer zeggenschap over hun werk belangrijk. Bij zowel werkgevers als werknemers is er daarom behoefte aan meer maatwerk. Zij willen ook meer worden betrokken bij de totstandkoming van de CAO.

Co-creatie (gemeenschappelijke voorbereiding, meer betrokkenheid van iedereen, en transparante processen) geeft werkgevers en werknemers de mogelijkheid een nieuwe start te maken om te komen tot een CAO (inhoud en proces) waar alle partijen zich in kunnen vinden.

Ook buiten de Metalektro zie ik deze ontwikkeling. Steeds meer werkgevers uiten de wens om het hele personeel bij de totstandkoming van de CAO te betrekken en niet alleen de leden van de vakorganisaties.

Ik ben ervan overtuigd dat wij onze opvattingen meer kracht bij kunnen zetten door meer werknemers bij de totstandkoming van de CAO te betrekken. Dat zal ook het draagvlak onder de gemaakte afspraken verbreden.

Ik heb zelf wel concrete ideeën hoe wij samen met de werkgevers alle werknemers bij het CAO overleg kunnen betrekken. Een bredere steun van de VHP2 voorstellen zal de acceptatie bij de werkgever helpen vergroten. Dit lijkt mij binnen een onderneming overigens gemakkelijker vorm te geven dan in een bedrijfstak (Metalektro).

Ik denk tot slot dat de CAO het cement is waarop evenwichtige arbeidsverhoudingen rusten. De arbeidsverhoudingen zijn inmiddels wel dermate volwassen geworden dat meer ruimte voor maatwerk voorkomt dat de CAO gaat knellen.

Kortom als VHP2 staan wij open om CAO's te vernieuwen en ook om CAO's op een andere manier tot stand te brengen. Hoe snel die ontwikkelingen gaan moet nog blijken. Ik houd jullie in ieder geval op de hoogte.

Jörg Sauer



# Interview



## *Interview met Roeland Topée over de combinatie zelfstandig ondernemerschap en het lidmaatschap bij de VHP2*

*Roeland, je bent via de VPP bij de VHP2 terecht gekomen en je werkt als zelfstandig professional. Kun je in het kort vertellen waar jij je als zelfstandige zoal mee bezig houdt?*

Sinds 2005 ben ik, zoals dat heet, zelfstandig professional. Ik werk op interim basis voor organisaties, vaak om een probleem te helpen oplossen of als het gaat om verandering of vernieuwing op commercieel gebied. Mijn ervaring ligt bij het ontwikkelen en in de markt zetten van nieuwe proposities, verandering van productportfolio en productintroducties. Ook ben ik gefascineerd door de manier waarop bedrijven met hun trouwe klanten omgaan en hoe klantenbinding, klantbeleving en customer journey door inzet van onder meer social media kan worden verbeterd. Ik vind dat terugkeer naar “ouderwetse” dienstbaarheid en echt contact leidt tot meer en hechtere klandizie. Mijn motto: “Service is Sales”.

Naast interim opdrachten faciliteer ik organisaties met hun Social Business strategie. Daarnaast deel ik mijn kennis van social media en profilering (zowel online als offline) in workshops.

*Wij zien dat steeds meer dat onze leden op enig moment ervoor kiezen om als zelfstandig professional verder te gaan. Wij kunnen deze leden individueel juridisch bijstaan, maar wij overwegen om hen ook de mogelijkheid te bieden om te netwerken en om elkaar van de nodige kennis en kunde te voorzien. Wat vind je van dat idee?*

Goed idee! Er is veel kennis beschikbaar bij VHP2 en bij de leden. Het zou mooi zijn om een platform te bieden waar VHP2 leden die kennis met elkaar kunnen delen, vragen kunnen stellen en gebruik maken van elkaars netwerk. Social media en met name de LinkedIn groep kunnen daarbij helpen. Daarnaast is individuele coaching en sparren met leden die de stap naar het ondernemerschap hebben gezet interessant.

*Jij bent nu een aantal jaren als zelfstandige bezig. Overweeg je nog om opnieuw bij een onderneming in dienst te treden of zie je meer de voordelen van het zelfstandig ondernemerschap?*

Het ondernemerschap kent zowel voor- als nadelen. Voordelen zijn de afwisseling, de relatieve vrijheid én echt iets kunnen betekenen voor mijn klanten. Ik ben een bouwer, hou van projectmatig werk, met een kop en een staart. Iets moois realiseren bij of voor een klant en dan weer naar een nieuw project. Nadelen zijn er ook, denk aan de afhankelijkheid van passende opdrachten, de financiële onzekerheid bij het uitblijven daarvan en het ontbreken van vaste collega's. Je hoort er als zelfstandige vaak niet bij. Enerzijds is dat een kracht om dingen als 'externe' voor elkaar te krijgen, maar soms ook een gemis.

Ik heb met veel plezier in loondienst gewerkt bij KPN, KPN Valley, TNO en Yacht. Ik had daar geweldige jobs, mocht nieuwe innovatieve diensten helpen introduceren, pionieren en co-creëren met pilot klanten, start-ups begeleiden en mijn kennis overdragen aan generieke sales. Mijzelf in dat project overbodig maken, in de wetenschap dat er een nieuw uitdagend project zou volgen. Ik was als het ware een ondernemer in loondienst; een “intrapeneur”. Als ik gevraagd zou worden voor een dergelijke interessante rol, dan zou ik daar toch serieus over nadenken.

*(vervolg op pagina 14)*

*Kun je onze leden vertellen of je zelf als lid al gebruik hebt gemaakt van de ondersteuning van de VHP2?*

Ik ben bij mijn indiensttreding in 1992 bij toen nog PTT Telecom gelijk lid geworden van de vakvereniging, toen nog VHP (Vereniging Hoger Personeel PTT) geheten. Dat was een goed advies, dat ik destijds van mijn vader Fré Topee, zelf actief lid sinds 1962, heb gekregen.

Eenzijds uit solidariteit; omdat ik het belangrijk vind om het behartigen van collectieve belangen voor hoger personeel te ondersteunen. Anderzijds vanwege de mogelijkheden van individuele belangenbehartiging en informatievoorziening. Ik heb ondervonden dat een lidmaatschap loont.

Ik heb in mijn loopbaan meerde malen van de (juridische) diensten van VHP/VPP/VHP2 gebruik gemaakt, met voor mij gunstig resultaat.

Denk daarbij aan advies en ondersteuning bij vertrek bij werkgever, beoordelen van redelijkheid arbeids-overeenkomst bij aanbod nieuwe werkgever, tot toetsen of toegepaste beoordelingsmethodieken wel conform CAO zijn.

Ook de netwerkbijeenkomsten en kennissessies vind ik van toegevoegde waarde. Een mooie manier om kennis te delen met vakgenoten en ervaringen te delen en het netwerk te vergroten.

*Je helpt op dit moment de VHP2 bij het opzetten van een social media strategie en je bent van plan om binnenkort voor leden een workshop aan te bieden over LinkedIn.*

*Welke tips kun je ons als vereniging geven om de weg naar nieuwe leden te vinden?*

De eigen kracht van VHP2 blijven profileren. Successen meer zichtbaar maken en delen met de wereld, via de eigen website, blog en social media als LinkedIn, Facebook en Twitter.

En goede artikelen, vakkennis en praktijkcases delen en zo de toegevoegde waarde van VHP2 etaleren.

Ik geloof sterk in de kracht van internet en social media om mensen met elkaar te verbinden. Maar ook offline contact is belangrijk.

Door inzet van onze leden als ambassadeurs kunnen ook nieuwe leden worden bereikt. Laat leden vertellen waarom zij lid zijn geworden van VHP2.

Zeker in deze tijden van onzekerheid, waarin vaste dienstverbanden onder druk staan, zouden de voordelen van de dienstverlening van een vakorganisatie als VHP2 meer moeten aanspreken.

---

## Nieuws via de website

Graag willen wij je als extra service regelmatig een digitale nieuwsbrief toezenden met daarin de voor jou actuele (bedrijfs) informatie. Als je prijs stelt op deze extra service, kan je je hiervoor aanmelden door achter de login op onze website bij het item nieuwsbrieven, die nieuwsbrieven die jij wilt ontvangen, aan te vinken. Vanaf dat moment krijg je deze automatisch in je mailbox.

Op deze wijze kun je je ook aanmelden voor de netwerkbijeenkomsten die wij regelmatig organiseren voor onze leden.

Nb nieuwsbrieven en uitnodigingen worden alleen nog op deze manier aangeboden.

# ALV 14 mei 2014

Op 14 mei jl. hield de VHP2 haar jaarlijkse ALV. De dag en avond werden gevuld met presentaties van verschillende sprekers. De bijeenkomst werd gehouden op de High Tech Campus in het Conference Center The Strip. Na de opening van de dag door VHP2-bestuurder Casper Vaandrager, gaf Frans van der Reep, (onder meer) werkzaam als senior strateegist bij KPN, de aftrap voor het middagdeel. Hij hield een prikkelende toespraak over hoe wij als VHP2-leden ons onderlinge ledennetwerk beter kunnen benutten.



Hierna was het woord aan Cees Michielse, (onder meer) bestuurslid bij twee grote pensioenfondsen. Hij heeft de recente wijzigingen in het pensioenland met ons doorgenomen.



VHP2-juriste Thérèse Schoenmakers heeft de aanwezigen vervolgens tekst en uitleg gegeven over de wijzigingen als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid. Het einde van deze bijeenkomst had een interactief karakter. Het middagprogramma werd afgesloten met een goed verzorgde borrel met lekkere hapjes, waarbij nog geanimeerd werd nagepraat over de verschillende presentaties.





Tegelijkertijd druppelden de gasten voor het avondprogramma binnen, onder wie het oudste lid van de VHP2 (zie elders in dit journal) die helemaal uit Leeuwarden was afgereisd. Het avondprogramma werd ingeluid met de jaarrede van de voorzitter Wim Dierssen, gevolgd door een presentatie van bestuurslid Bart Salters over het belang van ledenwerving.





Onze gastspreker, Marcel Krom, CIO van PostNL, ging onder andere in op de ontwikkelingen binnen PostNL en de wijze waarop de onderneming de toekomst tegemoet treedt. Mede door zijn open manier van praten en de interactie met het publiek was de sfeer bijzonder losjes en aangenaam.



Als laatste spreker gaf onze penningmeester Ronald Koenes zoals gebruikelijk in rap tempo maar op zorgvuldige wijze een toelichting op de jaarcijfers.

De dag en avond werden afgesloten met een gezellige borrel. Wij vonden het een geslaagde dag en we kijken er met veel plezier op terug.

Bedankt voor jullie aanwezigheid.

# 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

Starters en Anders  
actieven € 84,- per jaar

Leden € 174,-  
per jaar

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](mailto: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 beëindigen van het lidmaatschap kan, conform de statuten art. 7:b, slechts per einde van het lopende kalenderjaar en de opzegging dient schriftelijk vóór 1 oktober te gebeuren.

\*) 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 drie 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](mailto:info@vhp2.nl) [www.vhp2.nl](http://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](http://www.vhp2.nl)