

# VHP2 JOURNAAL

*VHP2 een bundeling van VHP Metalektro en VHPP*



- Van de voorzitter
- Vervolg op loopbaanproject
- Themabijeenkomsten:  
Outplacement en Employability
- Beoordelingen
- Rubriek: OR-leden aan het woord
- Even voorstellen:  
Adviseur arbeidsvoorwaarden
- Mediation



# Woord van de Voorzitter



*Terwijl ik dit schrijf is de kabinetsformatie nog in volle gang. De afgelopen maanden is er veel gebeurd maar het is misschien nog maar het begin van grote veranderingen.*

**Na de val van het kabinet in het begin van dit jaar hebben werknemers- en werkgeversorganisaties in de Stichting van de Arbeid hun verantwoordelijkheid genomen en hebben een pensioenakkoord afgesloten.**

Wij hebben dit pensioenakkoord aan u voorgelegd en u heeft hier massaal op gereageerd. Ca. 87% van de reacties waren positief, u heeft veel nuttige aanvullingen gegeven die we meenemen in het vervolgproces. Het pensioenakkoord houdt in dat de AOW-leeftijd naar 66 jaar gaat en vervolgens wordt gekoppeld aan de levensverwachting. Iedere vijf jaar zal opnieuw bepaald worden wat de AOW-leeftijd wordt. De pensioenrekenleeftijd wordt gekoppeld aan de AOW-leeftijd, afgesproken is dat de pensioenpremie gelijk zal blijven. De pensioenrechten die vanaf 2011 worden opgebouwd zullen meebewegen met de toenemende levensverwachting, dat wil zeggen dat de toegezegde hoogte gelijk blijft maar dat deze mogelijk later in zal gaan. In het pensioenakkoord is geen beslissing genomen over de tot nu toe opgebouwde rechten van aktieven, pensioengerechtigden of slapers en deze vallen dan ook buiten het pensioenakkoord. Dit wil niet zeggen dat hier geen probleem zit, juist omdat de extra voorzieningen die pensioenfondsen moeten nemen voor de toegenomen levensverwachting gelden voor de reeds opgebouwde rechten. Dit onderwerp zal zeker op de agenda komen op een later moment.

In het pensioenakkoord is gezegd dat er beleid moet komen om iedereen ook in de gelegenheid te stellen langer te kunnen werken, hierover zullen in het najaar

afspraken worden gemaakt in de Stichting van de Arbeid. Dit is voor de VHP2 van essentieel belang, een hogere pensioenleeftijd mag niet betaald worden door werkloosheid van ouderen. Hiervoor zullen afspraken nodig zijn met werkgevers om ouderen ook daadwerkelijk in staat te stellen tot de pensioenleeftijd te kunnen werken. Hiervoor zal een arbeidsmarktbeleid moeten komen voor jong en oud; ouderenbeleid begint op je 25ste. Het mag eveneens niet de bedoeling zijn dat door een toegenomen pensioenleeftijd jongeren langdurig buiten de boot vallen.

Door de financiële crisis en de daarop volgende lage rente zijn een groot aantal pensioenfondsen in de problemen gekomen. De aandelenkoersen hebben zich enigszins hersteld, maar door de lage rente worden de verplichtingen (uw pensioenaanspraken) zeer hoog geprijsd. Deze combinatie heeft ervoor gezorgd dat een aantal fondsen in onderdekking zijn gekomen en dat eveneens onwaarschijnlijk is dat ze de komende jaren voldoende zullen herstellen. De heer Donner en De Nederlandsche Bank willen dat een aantal pensioenfondsen gaan afstempelen (korten op de pensioenaanspraken). De lage rente, die voor een groot deel de oorzaak is van onderdekking, heeft zijn oorsprong in onder andere het ruime monetaire beleid van de ECB en de geringe verwachting van economische groei en inflatie en de vlucht naar zekere financiële waarden. De centrale vraag is of de rente laag blijft of dat de rente binnenkort zal stijgen. In het laatste geval zal het afstempelen tot nodeloze onrust hebben geleid en zullen we ons beraden of de huidige methode van bepalen van de prijs van de verplichtingen wel de juiste is. *Het belooft een interessante herfst te worden.*

*Peter Breimer, Voorzitter VHP2*

Voor actueel nieuws verwijzen we u naar onze website [www.vhp2.nl](http://www.vhp2.nl)

# OR verkiezingen

Bij veel bedrijven vinden dit najaar weer OR-verkiezingen plaats.  
Een sterke OR is voor u en voor de VHP2 een noodzaak!  
We kunnen elkaar namelijk beter informeren en zo meer invloed uitoefenen.  
De belangen van het middelbaar en hoger personeel moeten goed vertegenwoordigd worden.  
Dringend zouden wij u daarom willen oproepen om u kandidaat te stellen!  
Uiteraard kunt u rekenen op de steun van ons bureau.  
Veel succes toegewenst met de komende verkiezingen!

## VERVOLG OP LOOPBAAN PROJECT Geef je loopbaan een kans!

### De Loopbaan

Vraagt u zich af of u uw huidige werk kunt blijven doen? Of bent u daar nu niet mee bezig en vindt u dat iets voor de toekomst? Het wordt steeds belangrijker om af en toe na te gaan hoe u er voorstaat in uw loopbaan. VHP2 heeft opnieuw uit het A+O Fonds een budget toegewezen gekregen voor een loopbaanadvies aan medewerkers welke per september a.s. in zal gaan. VHP2 biedt u wederom de kans om met een loopbaanadviseur te gaan inventariseren over:

- uw loopbaanverwachting voor de nabije toekomst
- uw loopbaankracht, d.w.z.: inzetbaarheid, kennis, ervaring, hoe staat u tegenover vernieuwing?
- uw loopbaanactie: ondernemen u en uw leidinggevende actie met het oog op uw loopbaan?

Pak de kans die opnieuw wordt aangeboden. De vorige sessie was zeer succesvol. Wij hebben toen leden moeten afwijzen i.v.m. het toegewezen budget. Het kost u niets dan alleen 1 vakantie- of ADV -dag, terwijl u de in de CAO-metaal afgesproken studietijd (1 dag per jaar) daarvoor ook mag gebruiken. Mooier kan toch niet dus: ga snel naar onze site, en meldt u aan.  
Op is op en dan zou u weer een jaartje moeten wachten.....

Voor informatie: [info@vhp2.nl](mailto:info@vhp2.nl)  
Gena Winkels



## Met pensioen en lid van de VHP2?

Zo'n 3 à 4 keer per jaar komen een aantal gepensioneerde leden van de VHP2 bij elkaar. De leden delen de belangstelling voor achtergronden, actualiteiten en eventuele problemen die zich voordoen aan gepensioneerden. Te denken valt hierbij aan b.v. ziektekostenverzekeringen. Wetgeving en contacten met de vakcentrale MHP komen ook aan de orde in de "Anders Aktieven Commissie", kortweg AAC.

Zin om mee te praten of om eens te komen kijken en luisteren?

Meldt U aan bij Jan Migchels, [jan.migchels@iae.nl](mailto:jan.migchels@iae.nl)

# Themabijeenkomst Outplacement

*Op 27 april 2010 en op 20 mei 2010 heeft de VHP2 een themabijeenkomst georganiseerd over het onderwerp Outplacement.*

We hebben 2 outplacementbureaus, Right Management en Lee Hecht Harrison (LHH), verzocht om een beeld te schetsen van hetgeen zij werknemers die een outplacementtraject ingaan aanbieden en we hebben een aantal leden verzocht om over hun ervaring met een outplacementtraject te vertellen. Hierna volgt een samenvatting van hetgeen tijdens de bijeenkomsten aan de orde is gekomen.

Na opening van de bijeenkomst door Jörg Sauer van de VHP2 is Frans Bus van Right Management begonnen aan een -samen met LHH voorbereide- presentatie, waarna Mariëlle Kouters van LHH het tweede deel voor haar rekening heeft genomen.

De term Outplacement wordt door Right Management en LHH gedefinieerd als een proces waarin de werkgever zijn of haar medewerkers faciliteert in het vinden van een nieuwe baan buiten de eigen organisatie. Veelal doet deze situatie zich voor bij gedwongen ontslagen, waarbij een extern bureau wordt ingeschakeld.

Beide bureaus zien dat mensen die worden ontslagen over het algemeen gedurende het outplacementtraject een bepaalde transitie (doorreis) doormaken. De stemming "woede en ontkenning" maakt op een gegeven moment plaats voor "berusting en acceptatie", waarna er pas ruimte ontstaat voor heroriëntatie.

De statistieken wijzen uit dat 70-80% van de mensen via netwerken een nieuwe baan vindt en dat de gemiddelde

duur voor het vinden van een nieuwe baan ongeveer 7-8 maanden bedraagt.

De algemene aanpak van outplacement is dat men na de kennismaking aanvangt met een identificatie van de verwachtingen. Vervolgens wordt een SWOT-analyse gemaakt en worden de loopbaan, loopbaandoelstellingen en het zoekprofiel in kaart gebracht.

*Er wordt een "Career-marketingplan" opgesteld, een strategie gemaakt van de marktbenadering en men wordt geholpen door middel van trainingen Netwerken en Solliciteren en Persoonlijke Effectiviteit.*

Als er gesolliciteerd is, wordt feedback gegeven en worden de interviews geanalyseerd. Tenslotte wordt met het outplacementbureau de aangeboden arbeidsovereenkomst besproken en vindt er follow-up plaats in de nieuwe baan.

Na de presentatie van de outplacementbureaus zijn achtereenvolgens drie leden aan het woord gekomen: Frank Mertens, Jeroen Galama en Ron van den Hoogenhoff. Zij hebben hun persoonlijke ervaring met outplacement toegelicht.

Alle drie de heren waren positief over het door hen doorlopen outplacementtraject, ieder om hun eigen redenen.

Zij gaven gedrieën aan niet alleen baat gehad te hebben bij de begeleiding in een stuk "rouwverwerking", maar vooral ook bij de aandacht die gegeven wordt aan je persoon, wat jij nu echt wil en kan. De activiteiten die de outplacementbureaus in groepsverband (met andere mensen die in een dergelijk traject zitten bij hetzelfde bureau) organiseerden bleken voor hen ook bijzonder nuttig en aangenaam.

# BEOORDELINGEN

## Inleiding

**De VHP2 krijgt regelmatig vragen van leden die met een slechte personeelsbeoordeling door hun leidinggevende te maken hebben gekregen. Zij willen dan van ons weten op welke manier zij daar het beste op kunnen reageren. Alhoewel iedere situatie een specifieke aanpak vraagt zal ik in dit artikel een aantal algemene uitgangspunten vermelden die men in acht moet nemen als men met een slechte beoordeling te maken krijgt.**

## De beoordeling

De ondernemingen waarbij wij als adviseurs betrokken zijn kennen verschillende vormen om een personeelsbeoordeling vast te leggen. Vaak komen 4 of 5 puntschalen voor waarin de beoordelingscore bij wijze van voorbeeld oploopt van 1) onvoldoende, 2) voldoet gedeeltelijk, 3) goed, 4) uitstekend naar 5) excellent. De kwalificatie van de verschillende beoordelingscodes verschilt per onderneming maar in grote lijnen dekken de verschillende benamingen dezelfde lading.

Meestal is het zo dat een werknemer zich in een beoordelingscode "goed" of "beter" kan vinden. Een werknemer echter die met een beoordeling "onvoldoende" of "voldoet gedeeltelijk" te maken krijgt zal daar niet blij mee zijn en zich afvragen hoe hij/zij daarmee om moet gaan. De ervaring leert dat u zich terecht zorgen maakt als u een slechte beoordeling heeft gekregen. Als een werknemer weinig of niets aan het verbeteren van de prestatie doet en hij of zij wordt het jaar daarna opnieuw slecht beoordeeld, dan is de kans groot dat de werkge-

ver een poging doet om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Vanwege het feit dat de werkgever ondertussen een dossier heeft opgebouwd is het waarschijnlijk dat er geen of slechts een geringe ontslagvergoeding wordt aangeboden. Het belang van een personeelsdossier wordt later in het artikel nog toegelicht.

## Hoe te handelen?

De eerste vraag die u zich moet stellen is of de slechte beoordeling terecht is en zo ja welke redenen er zijn om de slechte beoordeling te verklaren. Misschien had u thuis een lastige periode achter de rug waardoor u zich niet volledig op uw werk kon concentreren of waren voor u door veranderingen binnen de afdeling de rapportelijnen niet duidelijk. Het is aan te raden om als commentaar op het beoordelingsformulier de redenen voor de achtergebleven prestatie te vermelden.

In mijn ogen is een belangrijk aspect bij een uitgebrachte slechte beoordeling de relatie met uw leidinggevende. Als u vertrouwen heeft in de goede bedoelingen van uw leidinggevende dan zal het gemakkelijker zijn om een mindere beoordeling te accepteren en in samenhang daarmee ontwikkelingsafspraken te maken in de wetenschap dat uw leidinggevende bij het weer op peil komen van de prestaties u weer een goede beoordeling zal toekennen.

Ingewikkelder is het als de relatie met uw leidinggevende minder goed of zelfs slecht is. Het is dan goed mogelijk dat u de indruk heeft dat uw leidinggevende de slechte beoordeling vooral gebruikt om een dossier op te bouwen. In dat geval zult u de feiten die tot de slechte beoordeling hebben geleid willen weerleggen en zult u zelf minder aanleiding zien om ontwikkelingsafspraken te maken die ertoe kunnen leiden om uw functioneren te verbeteren.

vervolg op pag. 6

## Beste leden

Indien u prijs stelt op regelmatige toezending van nieuws wat voor uw bedrijf of bedrijfs onderdeel relevant is verzoeken wij u om ons uw e-mail adres door te geven. Wij verzenden regelmatig actuele nieuwsbrieven via e-mail.

De nieuwsbrieven zijn ook terug te vinden op onze website: [www.vhp2.nl](http://www.vhp2.nl)  
Ook de uitnodigingen voor onze thema-bijeenkomsten worden per e-mail verzonden. Indien u hier gebruik van wilt maken verzoeken wij u ook om uw e-mail adres aan ons door te geven.



### **Uw eigen visie op de beoordeling**

Een slechte beoordeling vraagt naar mijn mening om zelfreflectie. Ondanks de natuurlijke neiging om het slechte nieuws te ontkennen schuilt in de slechte beoordeling ook een kans om uw functioneren in de toekomst te verbeteren. U kunt mogelijk energie halen uit de verbeterde prestaties en uw gevoel voor eigenwaarde zal wellicht ook gaan toenemen. Het is dan wel van belang dat u (eventueel in overleg met een collega die u vertrouwt of uw eigen partner) nagaat in welke aspecten van de slechte beoordeling u zich herkent en in welke niet. Daarnaast zult u zelf moeten inschatten op welke gebieden u zich wel kunt en wilt verbeteren en op welke gebieden juist niet.

*U zult zich daarbij moeten realiseren dat de ontwikkelbaarheid per competentie kan verschillen. Op de website [www.ozet-ontwikkeling.nl](http://www.ozet-ontwikkeling.nl) staan verschillende competenties beschreven en wordt per competentie iets over de ontwikkelbaarheid daarvan gezegd.*

### **Ontslaggronden**

Er zijn in het arbeidsrecht twee redenen voor ontslag te onderscheiden die persoonsgebonden zijn. De eerste reden heet 'disfunctioneren'. Disfunctioneren betekent in onvoldoende mate voldoen aan de gestelde functie-eisen. Het begrip disfunctioneren is op zich neutraal, in die zin dat een werknemer lang niet altijd een verwijt kan worden gemaakt over het niet voldoen aan de gestelde functie-eisen.

De tweede reden voor een persoonsgebonden ontslag is 'verwijtbaar handelen of nalaten'. Verwijtbaar handelen of nalaten heeft betrekking op daden of gedragingen van de werknemer waarbij sprake is van toerekenbare verwijtbaarheid in de zin van schuld aan dat handelen of nalaten. Het onderscheid tussen disfunctioneren en verwijtbaar handelen (wangedrag) valt in de meeste gevallen samen met het onderscheid tussen onkunde of onmacht (disfunctioneren) en onwil c.q. moedwil (verwijtbaar handelen, wangedrag)<sup>1</sup>.

**De ervaring van onze juristen leert dat in individuele dossiers veel vaker sprake is van disfunctioneren en veel minder van verwijtbaar handelen of nalaten.**

In het vervolg van het artikel zal om die reden voornamelijk het aspect disfunctioneren aan de orde komen en niet of nauwelijks het aspect verwijtbaar handelen of nalaten.

### **Dossieropbouw**

Binnen het arbeidsrecht wordt de opbouw van een dossier als voorwaarde gezien om een beëindiging van het dienstverband met een werknemer wegens disfunctioneren te rechtvaardigen. Hoewel elke situatie op zich staat is het wel mogelijk om een aantal belangrijke uitgangspunten te vermelden:

- Het is aan de werkgever om aannemelijk te maken dat de werknemer ongeschikt is voor de functie.
- Heeft de werkgever zich voldoende ingespannen om verbetering te brengen in het functioneren. Te denken valt aan het aanbieden van een opleiding, van coaching of het regelmatig evalueren van de tussentijdse vorderingen?
- Heeft de werkgever zich voldoende ingespannen om de werknemer in een andere passende functie te herplaatsen?
- In zijn algemeenheid geldt dat hoe langer het dienstverband met de werknemer duurt en hoe langer de medewerker in het verleden probleemloos heeft gefunctioneerd hoe hoger de eisen zijn waaraan het dossier van de werkgever moet voldoen.

Uit de jurisprudentie<sup>2</sup> blijkt dat de kantonrechters veel belang hechten aan de juiste volgorde van handelingen. De drie fasen die men kan onderscheiden zijn

- 1) de reageerfase
- 2) de evalueerfase en
- 3) de presteer- (of procedeer-) fase.

In het kader van een ontbindingsverzoek waarbij de werknemer nauwelijks kansen heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren kende de kantonrechter een ontslagvergoeding met de factor C = 1,5 toe. In een ander vergelijkbaar geval werd het ontbindingsverzoek door de kantonrechter afgewezen. In deze casus zei de kantonrechter<sup>3</sup>: "Een werkgever kan niet volstaan met signaleren van tekortkomingen bij een werknemer, zeker als deze al jaren tot genoegen heeft gefunctioneerd, maar dient ook concrete middelen in te zetten om tot de gewenste verbetering te raken".

<sup>1</sup> Beleidsregels Ontslagtaak UWV - versie december 2009

<sup>2</sup> Arbeidsrecht 2010, afl. 6/7, pag. 36 e.v.

<sup>3</sup> Ktr. Maastricht 28 april 2009, LJN BI3164

Anders gaat het als een werkgever de evaluatiefase goed doorloopt. In geval van een werknemer die regelmatig door zijn werkgever op te laat komen, ongeoorloofde afwezigheid en de schending van veiligheidsvoorschriften tijdens verschillende functioneringsgesprekken was aangesproken ontbond de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een vergoeding. De reden was dat de werkgever een zeer uitgebreid en goed opgebouwd dossier had overgelegd.

De werknemer was regelmatig op zijn functioneren aangesproken, waarbij geen protest van zijn kant was gebleken en het was de werknemer duidelijk geweest dat de werkgever hem een laatste kans had gegeven om zijn functioneren te verbeteren.

### Een aantal belangrijke tips op een rij

Ondanks het feit dat elk geval anders is wil ik u toch een aantal tips geven die u wat ons betreft het beste in acht kunt nemen als u tijdens een beoordelingsgesprek geconfronteerd wordt met een slechte beoordeling.

- Zorg dat er duidelijke redenen worden gegeven waarom uw leidinggevende vindt dat u onvoldoende presteert. Die redenen moeten controleerbaar zijn, ondersteund door concrete feiten en gebeurtenissen.
- Spreek met de leidinggevende concreet af wat er moet gebeuren om de beoordeling de volgende keer op een acceptabel niveau (voldoende tot goed) te krijgen. Vraag aan de leidinggevende om concrete doelstellingen (SMART).
- Zorg dat de last van de afspraken niet eenzijdig aan uw kant komen te liggen. Zowel de leidinggevende als de beoordeelde hebben de verplichting zich in te spannen om de resultaten te verbeteren. De leidinggevende moet hulp bieden bij het bereiken van de doelstellingen.



Die hulp kan gegeven worden in de vorm van training en opleiding, in de vorm van coaching, of anderszins.

- Maak concrete afspraken over de hulp. Spreek af welke training, wanneer en met welk resultaat gevolgd moet zijn en wie dat gaat regelen. Spreek af wie, in welke frequentie, gedurende welke tijd coaching geeft en waaruit die coaching bestaat. Spreek af welk budget beschikbaar is om de doelstellingen te bereiken.
- Als u geen bevredigende ontwikkelingsafspraken hebt kunnen maken, gebruik dan de daarvoor bestemde ruimte op het formulier om aan te geven wat u mist in de beoordeling en in het ontwikkelingsplan. Geef aan welke afspraken u had willen maken. Teken het formulier niet "Voor akkoord" en pas "Voor gezien" als uw opmerkingen zijn opgenomen.

Jörg Sauer, adviseur arbeidsvoorwaarden

## THEMABIJEENKOMSTEN VHP2:

Drie keer per jaar organiseert de VHP2 themabijeenkomsten.

Deze bijeenkomsten gaan over diverse actuele onderwerpen en zijn voor al onze leden, onafhankelijk van de branche waar hij/zij werkzaam is, toegankelijk.

De bijeenkomsten vinden normaal gesproken aan het einde van de middag plaats en nemen ongeveer twee uur in beslag. Ieder thema wordt eenmaal in Eindhoven en eenmaal elders in het land gehouden.

De eerstvolgende themabijeenkomst zal gaan over "Employability" en zal op 13 oktober a.s. in Eindhoven en op 20 oktober a.s. in Roosendaal worden gehouden.

U kunt zich aanmelden via [info@vhp2.nl](mailto:info@vhp2.nl)

## OR-leden aan het woord



### *Ik ben Martin Krabbenborg geboren en getogen in Venlo.*

Na mijn HTS studie ben ik vrijwel meteen gaan werken, eerst bij een ingenieurbureau en later bij de Nederlandse Spoorwegen waarbij ik als Project Engineer betrokken was bij de bouw van goederenwagons in Oost-Europa. Eind 1984 ben ik begonnen bij Philips. Gestart in de Inkooppool van Philips Inkoop Benelux ben ik via Lighting Maarheeze, Elcoma Beatrix, I&E AAA in 1988 als Senior Buyer begonnen bij Philips Components te Roermond. Ik ben toen ook van Utrecht naar Roermond verhuisd. Na het afronden van Operatie "Centurion" begin negentiger jaren werd ik Purchasing Manager van de Business Unit Fixed Resistors in Roermond. In 1998 ben ik begonnen bij Philips Components te Sittard in verband met het Inkoopproject OCOO (Other Costs of Organization). Na afronding van het project ben ik vervolgens begonnen bij afdeling Inkoop van Philips Optical Storage te Eindhoven. Hier werden destijds CD- en DVD-drives ontwikkeld en om dit goed te ondersteunen werd hiervoor een pilot-fabriek opgericht. Door voortschrijdende inzichten en ontwikkelingen heb ik helaas ook weer de sluiting mogen meemaken.

In 2001 ben ik begonnen bij Assembléon, een jong, dynamisch, hard groeiend en winstgevend bedrijf gespecialiseerd in het maken van Pick & Place Equipment voor alle soorten SMD componenten. Assembléon zou verzelfstandigd worden en naar de beurs gaan maar door allerlei ontwikkelingen en veranderingen van de markt zijn de resultaten over de afgelopen jaren niet bevredigend geweest waardoor Assembléon nog steeds een onderdeel van Philips is.

Sinds 2005 ben ik lid van de OR. Ik heb mij destijds kandidaat gesteld omdat de VHP niet in de OR vertegenwoordigd was terwijl er toch voldoende VHP-leden bij Assembléon werkzaam waren. Mijn ervaringen met de OR zijn zowel positief als negatief. Als OR-lid krijg je vrijwel alle informatie over het bedrijf en afhankelijk van de CEO word je als OR-lid ruim vooraf geïnformeerd over een voorgenomen besluit. Gedurende de periode dat ik lid ben hebben we één keer van onze instemmingsbevoegdheid gebruik gemaakt door geen instemming te geven. Anders is het met de vele adviesaanvragen waarbij direct of indirect kostenreducties en/of efficiency

verbeteringen centraal stonden.

Aangezien Assembléon al vanaf 2001 niet meer winstgevend is geweest konden we als OR vaak alleen de gevolgen en de schade voor de betrokken medewerkers zoveel mogelijk proberen te beperken. Het Centraal Sociaal Plan heeft ons zeer zeker wel geholpen. Overigens wordt met onze op/aanmerkingen weinig gedaan indien het advies positief is en als je als OR er zelf niet boven op blijft zitten. Daarbij komt nog dat de veranderingen in een organisatie elkaar snel opvolgen zodat binnen no-time het advies achterhaald is. Wat ik nu als OR-voorzitter in het bijzonder gemist heb over de afgelopen jaren is een volwassen dialoog als gelijken met de bestuurders over de toekomst van Assembléon.

Sinds 1990 ben ik lid van de VHP2 omdat deze naar mijn mening het beste voor mijn belangen kan opkomen. Als individu sta je niet sterk en ik heb in de praktijk gezien dat het lidmaatschap van een bond zeer zinvol kan zijn. De VHP2 is een professionele organisatie die elk lid deskundig kan adviseren en helpen. Helaas kunnen ze een organisatie zoals Assembléon niet winstgevend maken maar daar zijn ze ook niet voor.

Wat mij zorgen baart is dat het aantal VHP2-leden door de vele reorganisaties bij Assembléon (In 2001 nog ruim 1200 FTE en in 2010 bijna 400 FTE) sterk afgenomen is. De huidige populatie medewerkers en vooral de jongeren vinden het heel normaal dat alles voor hun geregeld is en wordt. Deze groep "Free-riders" wordt steeds groter en ik vind dat de bonden daar meer adequaat op moeten gaan reageren.

Naast mijn werk en huiselijke taken heb ik als hobby's o.a. tennissen, fietsen en skiën. Ik ben ook nog lid van de NKBV (Nederlandse Klim en Bergsport Vereniging) maar van klimmen komt de laatste tijd niet veel meer terecht sinds mijn vaste klimmaat last heeft van zijn rug. Lezen doe ik veel maar meestal zijn het tijdschriften en/of vakliteratuur. Ik kom niet echt toe aan het lezen van boeken behalve dat ik nog steeds bezig ben ik met het lezen van de "Kroniek van Nederland" omdat ik vooral geïnteresseerd ben in de achtergronden zoals de oorzaken en gevolgen van historische gebeurtenissen. Verder ben ik ook nog lid van Het Koninklijk Instituut Van Ingenieurs (KIVI NIRIA) en de Nederlandse Vereniging voor Inkoopmanagement (NEVI).

# Turbulentie

Er is een tijd geweest dat het gezegde “aan alle onzekerheid komt ooit een einde” opgeld deed. Momenteel krijgen we de indruk dat ook aan alle zekerheid een einde komt.

Veel bedrijven zoeken naarstig naar nieuw personeel om van de aantrekkende economie te kunnen profiteren door groei van productie, van omzet en ook van personeel. Maar tegelijk staat ook een fors aantal banen nog of weer onder druk. Kwantiteit en kwaliteit hebben bij werkgelegenheid soms weinig gemeen.

Waar we ons tot voor kort alleen maar druk maakten over het vertrek van de eenvoudige maakindustrie uit ons land, moeten we inmiddels vaststellen dat ook de high tech industrie niet meer zeker is van zijn plaats hier. Wärtsilä-, FEI- en MSD-activiteiten (slechts 3 voorbeelden) worden hier weggehaald en naar elders gebracht. Dat is niet alleen werk wat geschikt was voor de huidige generatie, maar ook hier gehouden diende te worden als werkgelegenheid voor onze kinderen.

Ook is inmiddels duidelijk dat we langer zullen moeten werken. De gemiddelde leeftijd waarop iemand stopt met werken gaat met rasse schreden omhoog. Eén van de redenen is het wegvallen van vroegpensioenregelingen, maar ook dat doorwerken loont via forse stijgingen van het ouderdomspensioen. Wat er in de plaats komt van de pensioen- en AOW-leeftijd van 65 jaar is ook een onzekerheid, maar dat die zal stijgen is onontkoombaar. Dat hangt dan weer samen met de betaalbaarheid van de pensioenen. Bij veel pensioenfondsen is de vermogenskant weer op of boven het niveau van midden 2008, juist voor de crisis begon. Maar de waardering van de verplichtingen is zo fors gestegen als gevolg van de uitzonderlijk lage rente dat de berekende dekkinggraden, opgeteld bij het feit dat we allemaal veel langer blijven leven, alle reden tot bezorgdheid geven. Dat zo'n lage rente langere tijd op dat niveau kan blijven, bewijst Japan. Dan was de rente in 1990 nog 8%, nu zit die al geruime tijd onder de 1%.

We krijgen nog een turbulent najaar!

Arend de Groot.

## (Dreigend) conflict ?

*Juridische bijstand nodig?*

### Wat nu?

Om u zo snel en efficiënt mogelijk te kunnen helpen verzoeken wij u een e-mail te sturen naar: [info@vhp2.nl](mailto:info@vhp2.nl)  
Formuleer uw vraag of probleemstelling.

Vermeld uw contactgegevens: - Naam en adres en als u het bij de hand hebt, uw lidmaatschapsnummer  
- Telefoonnummer waarop u bereikbaar bent

Voeg hierbij de relevante stukken, waarbij moet worden gedacht aan: - verslagen van beoordelingen;  
- arbeidsovereenkomsten,  
- correspondentie e.d.

U ontvangt van ons een ontvangstbevestiging, waarna uw zaak bij een van onze juristen terecht zal komen, die vervolgens zo spoedig mogelijk contact met u op zal nemen.

# Even voorstellen

## Ben Brekelmans



Toen ik (61) dit voorjaar na ruim 40 jaar logistiek lijn –en projectmanagement bij de VHP2 aan de slag ging als free lance adviseur Arbeidsverhoudingen, had ik slechts een matig besef van de vele overeenkomsten tussen beide werkvelden. De gelijkenis zit 'm vooral in de geaardheid van de VHP2: bruggen bouwen, zoeken naar verbinding in plaats van verwijde-ring. De wil tot samenwerken heb ik ervaren in het overlegtraject over een Sociaal Plan met collega-vakorganisaties en de directie van Grass Valley Breda, mijn eerste nieuwe werk-ervaring. Buiten deelname aan de zo belangrijke overlegondes rond CAO's, Sociale Plannen e.d. vind ik een regelmatig contact met OR-vertegenwoordig(st)ers en kaderleden van groot belang. Uw personeelsvertegenwoordig(st)ers immers zijn de ogen en oren in de organisaties van onze VHP2-ers. Zij weten als eerste wat er speelt of gaat spelen in uw bedrijf. Ik wil ze ontmoeten, spreken.

Tijdige informatie maakt het voor een adviseur Arbeidsverhoudingen gemakkelijker pro-actief te reageren en te ondersteunen bij veranderingen in uw organisatie en/of haar beleid. Anticiperen, tijdig support geven aan het bijsturingproces zodat bochten soepeler lopen, zonder dat er fors op de rem moet worden getrapt, met alle risico's van dien.

Daarvoor wil ik gaan. Weliswaar met relatief weinig vakbondservaring maar wel met veel inzet en enthousiasme! Dit alles in de wetenschap, dat er heel veel kennis en ervaring zit bij mijn collega's, of deze nu op het VHP2-kantoor werken of "in het veld". Ze zijn er altijd, voor u... en ook voor mij: een geruststellende gedachte!

## Mediation

In conflict met uw leidinggevende over de samenwerking op uw afdeling? Constant overhoop met uw collega? Oneens over de juiste aanpak van een situatie?



Zeker wanneer u nog lange tijd met elkaar verder wilt of moet, wilt u zo snel mogelijk het conflict oplossen. Helaas is vaak de ruzie al zo hoog opgelopen dat u de oplossing niet meer kunt zien. Mediation kan dat veranderen. Een mediator kan u en de andere partij helpen bij het vinden van een oplossing van het conflict. Een mediator is een onafhankelijke bemiddelaar die de communicatie weer op gang brengt, de gesprekken begeleidt en het proces bewaakt.

Het grote verschil tussen mediation en rechtspraak is dat een mediator geen standpunt inneemt, geen beslissing neemt en geen oplossingen bedenkt. Dat doet u samen met de andere partij en de mediator begeleidt u daarbij. Een mediator is onafhankelijk en neutraal. Verder gaat het bij mediation niet om winnen of verliezen, maar dat twee partijen tevreden uit een conflict komen en weer met elkaar verder kunnen. Mediation geschiedt op basis van vrijwilligheid en al wat er tijdens een mediation besproken wordt is vertrouwelijk.

Sinds kort heeft de VHP2 ook een mediator (die geregistreerd is bij het Nederlands Mediation Instituut) in huis, mw. Mr. T. Gubbels-Schweitzer. Indien u een geschil heeft dat u graag via de weg van mediation opgelost zou willen hebben, kunt u contact met ons secretariaat opnemen.

## VHP2 Contactpersonen

**De VHP2 contactpersonen zijn de link tussen Bureau en werkorganisatie. De contactpersonen:**

- Kanaliseren vragen en opmerkingen van leden.
- Signaleren problemen en thema's die leven onder onze (potentiële) leden.
- Zijn het aanspreekpunt en gezicht van de VHP2 op de werkvloer.
- Zijn indien mogelijk betrokken bij het werven van nieuwe leden.
- Wonen VHP2 activiteiten voor de leden bij en zijn daar waar mogelijk betrokken bij de organisatie hiervan.
- Kunnen deelnemen aan werkgroepen of commissies.
- Signaleren veranderingen binnen een bedrijf of plant en bespreken deze met de arbeidsvoorwaarden-specialist.
- Onderhouden contacten binnen het netwerk van contactpersonen en daar waar mogelijk met bestuurder en HR van het bedrijf/de plant waar men werkzaam is.

We zijn nog steeds op zoek naar nieuwe contactpersonen. Mocht u belangstelling hebben, neem dan contact op met Tineke van Otterloo, Ineke Molenaar of Mirjam Ponsioen. Tel.nr: 040 - 2116222. Of e-mail naar [info@vhp2.nl](mailto:info@vhp2.nl)

# Contributie VHP2 2010

	Contributie per jaar	Contributie per kwartaal	Contributie per maand
Actieven	€ 175,00	€ 44,00	€ 15,00
Postactieven	€ 88,00	€ 22,00	€ 7,50

## Irischeques



Nieuwe leden ontvangen na hun eerste automatische betaling een Irischeque van € 12,50 cadeau. Ook leden die een nieuw lid aanbrengen ontvangen als dank hiervoor een Irischeque van € 12,50.

## Rechtsbijstand

Rechtsbijstand door de bureau-organisatie wordt kosteloos verleend indien de in artikel 1 bedoelde leden langer dan een half jaar lid zijn. Wanneer nadien blijkt dat "het geschil" reeds bestond voordat van lidmaatschap sprake was, kan alsnog worden besloten de kosten in rekening te brengen.

Werknemers die geen lid zijn van de VHP2, kunnen, indien zij met een arbeidsrechtelijk probleem worden geconfronteerd, juridische ondersteuning krijgen, als zij - behoudens toestemming van het bestuur - lid worden van de VHP2 tegen een inschrijfgeld van € 525. Voor dit bedrag kan 10 uur dienstverlening worden geboden.

Overstijgt de zaak deze 10 uren, dan wordt een uurtarief in rekening gebracht van € 70.

# Lidmaatschap VHP2

- Ik meld me aan als lid
- Ik wil graag nadere informatie over een eventueel lidmaatschap

Naam en Voorletters \_\_\_\_\_

Titel \_\_\_\_\_

Adres \_\_\_\_\_

Postcode/Woonplaats \_\_\_\_\_

Privé Tel. \_\_\_\_\_

Geboortedatum \_\_\_\_\_ M / V

Datum indiensttreding \_\_\_\_\_

Bedrijf \_\_\_\_\_

Bedrijfsonderdeel/afdeling \_\_\_\_\_

Standplaats \_\_\_\_\_

Bedr. Tel. \_\_\_\_\_

Mobiel nr. \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Onder welke CAO valt uw bedrijf: \_\_\_\_\_

Aangemeld door: \_\_\_\_\_

Naam en Voorletters \_\_\_\_\_

Adres \_\_\_\_\_

Postcode/Woonplaats \_\_\_\_\_

Ondergetekende meldt zich aan als lid en is bereid aan de verplichtingen van dit lidmaatschap te voldoen.

Datum: \_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_

De contributiebetaling kan wel\*/niet\* automatisch van mijn bankrekening afgeschreven worden. Bij het afgeven van een machtiging de ontbrekende gegevens op de machtigingsbon aan de achterzijde invullen.

\* graag aankruisen wat van toepassing is.

VHP2  
Rusbroeclaan 21  
5611 LT Eindhoven

Oktober 2010

# Mutaties en opzeggingen

Wij willen u er op wijzen dat de door u opgegeven mutaties ingaan nadat u deze **zelf** bij de VHP2 heeft doorgegeven. Helaas kunnen wij ze niet met terugwerkende kracht verwerken. Daarom willen wij u vriendelijk verzoeken om mutaties zo snel mogelijk door te geven. Aanpassingen met betrekking tot de contributie gaan in op de eerst volgende factuur/incasso datum. Het beëindigen van het lidmaatschap kan, conform de statuten art. 9:b, slechts per einde van het lopende kalenderjaar, en de opzegging dient schriftelijk vóór 1 oktober te gebeuren.

## Enquête – Anders Actieve leden

Het ligt in de bedoeling om op korte termijn te inventariseren waarmee wij onze groep anders-actieve leden meer van dienst kunnen zijn. VHP2 wil U daarom graag uitnodigen voor het invullen van een enquête hierover. De voorkeur gaat uit naar een enquête per email. Als wij nog geen e-mailadres van u hebben vragen wij u dit aan ons bekend te maken zodat wij u hiermee kunnen bereiken.

## Colofon

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

### Redactie

Arend de Groot  
Gena Winkels  
Tineke van Otterloo  
Ineke Molenaar  
Mirjam Ponsioen

### Opmaak/lay-out

Ruben's Art Productions, Eindhoven  
www.rubensart.nl

### Drukwerk

Drukkerij Snep, Eindhoven  
www.snep.nl

### Redactieadres

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

# Machtiging

## Machtiging voor automatische betaling

Ondergetekende,

Naam \_\_\_\_\_

Adres \_\_\_\_\_

Postcode/Woonplaats \_\_\_\_\_

machtigt de VHP2 om tot wederopzegging de contributie af te schrijven van bankrekening:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

per maand € 15,-\*

per kwartaal € 44,-\*

per jaar € 175,-\*

\* graag aankruisen wat van toepassing is.

Ik behoud het recht om binnen één maand na afschrijving, zonder opgaaf van redenen, mijn bank de betaling ongedaan te laten maken.

U kunt uw machtiging ook altijd intrekken. Hiervoor is één telefoontje naar het VHP2-bureau 040 - 2116222 of een briefje naar Ruusbroeclaan 21, 5611 LT EINDHOVEN voldoende.

Datum: \_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_

VHP2  
Ruusbroeclaan 21  
5611 LT Eindhoven

