

# VHP2 JOURNAAL

*VHP2 een bundeling van VHPP en VHP Metalektro*



- Voorzitter aan het woord
- De toekomst
- Thérèse Schoenmakers stelt zich voor
- Terugblik VHPP / VHP Metalektro
- Themabijeenkomst ZZP en WW
- Deeltijd WW
- TechniekTalent.nu
- Oproep deelnemers CAO-commissie CAO 2010
- Herstelplan PME





Voor u ligt het eerste VHP2-Journaal. Het nieuwe blad van onze nieuwe vereniging. Binnen enkele weken gaan wij naar de notaris om de fusie-akte te ondertekenen en dan is de samenwerking van VHP Metalektro en VHPP een feit. Heel veel werk is er de afgelopen twee jaar verricht door veel bestuurders en medewerkers van de twee verenigingen. Een speciale groep, opererend onder de naam Rompbestuur, bestaande uit bestuursleden van zowel de ene als de andere vereniging, heeft de fusie begeleid. Van fusievoorstel tot motivatie van die fusie, van notaris tot drukkerij, van statuten en huishoudelijk reglement tot de juridische en personele implicaties. Diverse commissies hebben hun bijdragen geleverd en ook onze medewerkers hebben meegedacht en meegewerkt. Waarvoor mijn oprechte dank. Deze inspanningen hebben geleid tot een vereniging VHP2 die op kán komen en ook op zál komen voor haar leden. Dan is de collectieve en individuele dienstverlening onder één vlag gekomen en worden alle leden voor beide delen volledig bediend. Iedereen is vertegenwoordigd in het CAO-overleg, maar kan zich ook verzekerd weten van de juridische diensten die hij of zij mogelijk nodig zal hebben. Dat gunnen we niemand, maar de werkelijkheid is dat er toch jaarlijks een substantieel aan-

tal leden 'met de vingers tussen de deur komt'. Het is goed te weten lid te zijn van een vereniging die je, binnen de mogelijkheden, zal steunen en ondersteunen. De nieuwe vereniging gaat zich met regelmaat tot u wenden via dit blad. Daarin zijn een aantal artikelen opgenomen die leerzaam en informatief kunnen zijn. Maar vergeet u ook niet op onze nieuwe website te kijken: **[www.vhp2.nl](http://www.vhp2.nl)**

Die wordt actueel gehouden en regelmatig verversd en vernieuwd. Het grote voordeel van de nieuwe media. Daar zullen we als VHP2 ook volop gebruik van gaan maken. Volop, maar wel selectief, want wij willen geen verspreider van 'spam' worden.

U ziet dus een nieuw blad, maar er is vooral een nieuwe vereniging. Een vakorganisatie die door middel van constructief overleg, in een goede dialoog, het beste voor haar leden wil bereiken. Wij hopen van ganser harte dat u, als lid van VHP2, ons in staat zult stellen deze dienstverlening voor de leden nog jaren te kunnen verrichten. VHP2 is een Vereniging van en voor leden.

*Arend de Groot,  
VHP2*

# De toekomst

**Hoewel we nu dagelijks de gevolgen van de economische crisis meemaken, zijn er ook lichtpuntjes te constateren.**

De periode van werktijdverkorting loopt ten einde, maar sommige bedrijven hebben het lek nog niet boven water. Dan zijn er twee opties: reorganiseren met de nodige afvloeiingen of gebruik maken van Deeltijd-WWV. Gelukkig zien we vaak de tweede optie. Bedrijven kiezen bewust voor het behouden van hun medewerkers. Ik denk dat dit een zeer wijze keuze is.

Op deze manier houden ze hun vakmensen, kenniswerkers en managers in huis. Vorig jaar zomer was er al een gigantisch tekort aan technisch personeel. Sanering zou een tijdelijke verlichting voor de huidige problematiek brengen, maar zorgt daarmee ook voor een nog groter tekort aan goede mensen als de economie weer aantrekt. En dat herstel komt gegarandeerd.

***De crisis zal voorbijgaan, gezonde bedrijven die goed gefinancierd zijn zullen blijven bestaan en trekken onze economie weer vlot.***

De bekende Nederlandse filosoof JC heeft ons verteld dat elk nadeel ook zijn voordeel heeft. Zo trekken we allemaal lering uit de crisis, over wat realistisch, haalbaar en betaalbaar is.

Toch ben ik niet tevreden over de rol van de banken. Zij hebben ons voor een groot deel daar gebracht waar we nooit wilden komen. Met producten met vooral veel glitter en weinig inhoud. De banken zijn de oorzaak van het enorme gebrek aan vertrouwen in elkaars doen en laten. Bovendien zijn de banken door de overheden geholpen, als eerste en vaak nog op de meest omvangrijke manier. Dat is op zich goed, want met banken zouden heel veel particulieren ten onder gaan. En dat zou een desastreuze herhaling zijn van de vorige grote crisis. Maar het huidige gedrag van de banken straalt weinig leereffect uit. Zij zorgen eerst goed voor zichzelf voordat ze anderen helpen. Dat brengt bedrijven veelvuldig in de problemen, kunnen orders niet worden geaccepteerd en blijft het

herstel achter bij hoe het zou hebben kunnen verlopen. Een beetje meer meedenken en mee risico lopen is wel gewenst.

De crisis zal voorbijgaan, gezonde bedrijven die goed gefinancierd zijn zullen blijven bestaan en trekken onze economie weer vlot.

Vakorganisaties moeten bedrijven helpen de crisis door te komen. Maar wel op een sociaal aanvaardbare manier. De prijs van de (tijdelijke) ellende moet niet alleen drukken op de schouders van de werknemers. VHP2 zal een goed onderbouwde en afgewogen bijdrage leveren in dat proces.

*Arend de Groot*

*Op de trap van boven naar beneden: Thérèse Schoenmakers, Tineke van Otterloo en Arend de Groot. Staand van links naar rechts: Titia Gubbels, Jörg Sauer, Wilma van der Kruis, Mirjam Ponsioen en Ineke Molenaar.*





**Dit jaar is Thérèse Schoenmakers in dienst getreden bij de VHP2 (i.o.) als juridisch adviseur. Hierna zal zij zichzelf kort voorstellen.**

Mijn naam is Thérèse Schoenmakers en ik ben sinds januari 2009 werkzaam bij de VHP2 (i.o.) als juridisch adviseur arbeidsrecht voor 24 uur per week. Ik ben 52 jaar oud en woon in Breda met mijn man en onze roodharige kater.

Aan het begin van mijn arbeidzame leven ben ik werkzaam geweest als HRM-adviseur. Na mijn deeltijdstudie recht in Nijmegen heb ik ruim 5 jaar op een advocaten-

kantoor gewerkt. Hier heb ik flink wat ervaring opgedaan op het gebied van arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht. Mijn werkzaamheden bestonden niet alleen uit het adviseren van cliënten maar ook uit het vertegenwoordigen van cliënten in juridische procedures. Tot mijn cliënten behoorden zowel werkgevers als werknemers. Omdat ik zicht heb op zowel de werkgevers- als de werknemersbelangen en handelwijzen, denk ik dat ik de individuele leden van de VHP2 goed kan bijstaan. Bijvoorbeeld wanneer u meer wilt weten over de juridische mogelijkheden en onmogelijkheden van de geldende regelgeving of wanneer u te maken krijgt met problemen of geschillen. Indien u behoefte heeft aan individueel advies of bijstand zal ik u graag van dienst zijn.

*Thérèse Schoenmakers*

## Reactie van een grote werkgever op de fusie

Wat een uitdaging voor VHP Metalektro om te gaan fuseren met een H tech bedrijf, zal spannend worden. Wel efficiënt. Ook benieuwd naar de verdere samenwerking, die was altijd goed.

# Terugblik VHP Metalektro

## STAELEKRANT

UITGAVE VAN DE FEDERATIE VAN HOGER PERSONEEL IN DE METAAL EN ELECTROTECHNISCHE INDUSTRIE

Sectoraal: Gedrukt bij 183 postbus 19011, 3001 DE Utrecht tel.: 030-214133 De jaargang nr. 1 - 9 - 1 juli 1982. verspreidingskosten 1,5 per kwartaal

Abonnement: 183 postbus 19011, 3001 DE Utrecht tel.: 030-214133 voor niet leden 1,10,- per jaar

LEZEN AANVAARDEN "ONDER PROTEST" CAO-02-03/82

In de vorige Staelkrant (nr. 18) bent U bijgepraat over het verloop en het eindresultaat van de CAO-onderhandelingen 1982. Op 22 Juni j.l. heeft de Ledemaat op basis van de binnengekomen stemresultaten besloten tot het aanvaarden van de nieuwe CAO-02 in de metaalindustrie.

Het stemdrag is bepaald anders te noemen in vergelijking met voorgaande jaren. Er zijn meer dan duizend stemmen uitgebracht, waarvan slechts twee op de drie voor aanvaarding waren. De overige één op de drie waren tegen, onthielden zich van een keuze of moesten ongediend worden omdat "onder voorbehoud" tot aanvaarding of verwerping werd gestemd. Zelfs de negere 70%-score voor aanvaarding bleef vermeld van bedenkzaam, te dikwijls bleef de 50% over stemming en de overige 20% ongediend.

- waarom toch over 2 maanden tijd dagen 7 door deze niet te hebben, wordt wel het kostenbeleg van het bedrijf beperkt terwijl geen vermeerdering enige inkomsten verliest.
- in eerste instantie van de algemene reactie om de voorstellen te verwerpen, pas na uitvoerige discussie en afweging werd besloten onder protest de voorstellen te aanvaarden met als voortgaande prioriteit het tot stilstand brengen van de aanvalloze tendensen.
- nochtans spreken de leden hun teleurstelling uit over het feit, dat de ontwikkeling bij de werkgever, die zelf nog maar te zien is de aanvalloze, niet tot datden heeft geleid.
- uiteraard verwacht de leden dat het HPP-bestuur dringend blijft ten aanzien van de aanvalloze tendensen van de overheid die hierbij kennelijk gestemd wordt door de ZDE.
- de leden delen de mening ten aanzien van het ontbreken van de aanvalloze tendensen en spreken de hoop uit dat met name door de inspanningen van werkgroep 3 uiteindelijk de gewenste resultaten behaald zullen worden.
- er bestond al overtuiging bij doorbetaling tijdens ziekte; bij WAO, WVV en WVF werd al geïnterpreteerd in de wetgeving; nu ook nog eens de vakantietoelage; waarom niet 1 of 2 vakantiedagen leveren met behoud van procentuele toelagen en uitkeringen? Er zijn toch ook constructieve voorstellen te bedenken die het eigen belang van enkele kunnen overruggen.
- de ledenvergadering van 4 Juni j.l. heeft de CAO-02 integraal geaccepteerd, daarbij uitsluitend de kanttekening gemaakt, dat op 's acceptatie bij een ideale toekomstige situatie niet meer kan worden gerealiseerd. Er zullen dan testbare resultaten aangaande deontologie moeten zijn bereikt.

## NIEUWSBRIEF

### VHP METALEKTRO maakt een einde aan de onzekerheid van de wao-reparatie in de metaalindustrie

Vrijdagmiddag 23 april hebben de vakorganisaties en de overgevoereniging VME het een akkoord te tekenen VHP METALEKTRO afkomstig de leden te kiezen voor de eigen werkerij.

De werking VME kwam vrijdagsmiddag met een geheel nieuw ontwerp van het "reparatie" volgens het principe akkoord tot de werkerij, als in zijn bedrijf een hoger percentage dan de gemiddelde bedrijfstal 70% van de werkerij voor zijn rekening namen. Vrijdagsmiddag stelde de VME het de werkerij met 70% van de gemiddelde bedrijfstal te betalen. De werking nu slechts bevestiging hebben op dat deel van de maatregelen dat het schiedingsgeschiedenis in het bedrijf betreft. De maatregelen als gevolg van de bevestiging van de hoogte van de salarissen zou buiten de werking vallen. De vakorganisaties, waaronder VHP METALEKTRO, hebben met deze afwijking niet kunnen instemmen. In de eerste plaats onder de lippen de afwijkingen met een prijs is geweest. In de tweede plaats hebben leden ingezien met het principe akkoord waarbij sprake was van een vergoeding van 70% van de gemiddelde bedrijfstal. De VME heeft met een standpunt aangenomen dat het cao-akkoord niet tekent. De vakorganisaties hebben de overgevoereniging afgezegd verzocht hun standpunt over te leggen van de VME ledenvergadering op dondag 27 april.

**Onderzoek**  
De werking heeft het VHP METALEKTRO bestuurt zich op de eerste situatie, branden en het volgende verloop. Door de opstelling van de VME daartoe de onzekerheid over een collectieve regeling voor de werkerij voort. Volgens de cao-afspraken anders in voor 28 april af te maken op en grond waarvan een keuze zou worden gemaakt. Tot nu toe zijn er geen effectieve maatregelen de werkerij niet uit. Het VHP METALEKTRO bestuurt heeft met een einde in de werkerij te brengen. Het bestuurt heeft met een einde in de werkerij te brengen. Het bestuurt heeft met een einde in de werkerij te brengen.

VHP METALEKTRO OVERLEGT IN UW BELANG!

## VHP METALEKTRO

de vakorganisatie van het middelbaar en hoger personeel

CAO-nieuws nr. 7 Houten, 26 april 1983

### De draad weer oppakken

De draad weer oppakken op het moment dat de CAO-02-03/82 is afgeleverd. De draad weer oppakken op het moment dat de CAO-02-03/82 is afgeleverd. De draad weer oppakken op het moment dat de CAO-02-03/82 is afgeleverd.

### Bericht van de voorzitter

De draad weer oppakken op het moment dat de CAO-02-03/82 is afgeleverd. De draad weer oppakken op het moment dat de CAO-02-03/82 is afgeleverd.

# Terugblik VHPP

## VHPP bulletin

LEDEN KEUREN CAO-VOORSTELLEN VHP PHILIPS GOED.

De leden van de VHP Philips hebben op 22 juni 1982 de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd. Dit betekent dat de CAO-voorstellen van de werkgever aanvaard zijn. De leden van de VHP Philips hebben op 22 juni 1982 de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd.

De leden van de VHP Philips hebben op 22 juni 1982 de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd. Dit betekent dat de CAO-voorstellen van de werkgever aanvaard zijn. De leden van de VHP Philips hebben op 22 juni 1982 de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd.

## VHPP BULLETIN

### CAO 2000

De VHP heeft de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd. Dit betekent dat de CAO-voorstellen van de werkgever aanvaard zijn. De leden van de VHP Philips hebben op 22 juni 1982 de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd.

De VHP heeft de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd. Dit betekent dat de CAO-voorstellen van de werkgever aanvaard zijn. De leden van de VHP Philips hebben op 22 juni 1982 de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd.

## VHPP Actueel

De leden van de VHP Philips hebben op 22 juni 1982 de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd. Dit betekent dat de CAO-voorstellen van de werkgever aanvaard zijn. De leden van de VHP Philips hebben op 22 juni 1982 de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd.

De leden van de VHP Philips hebben op 22 juni 1982 de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd. Dit betekent dat de CAO-voorstellen van de werkgever aanvaard zijn. De leden van de VHP Philips hebben op 22 juni 1982 de CAO-voorstellen van de werkgever goedgekeurd.

# Themabijeenkomst ZZZP

Op donderdag 26 maart 2009 heeft de VHPP een bijeenkomst georganiseerd met als thema 'ZZP, zelfstandigen zonder personeel'.

Het programma zag er als volgt uit: na een inleiding van een externe deskundige kwamen 3 leden aan het woord om hun ervaringen als zelfstandige te delen met de aanwezigen.

Directeur Pierre Tax opende de bijeenkomst door aan te geven hoe het programma eruit zou zien en hij heeft vervolgens Rick Bielens van HIP-Europe Network, de extern deskundige, het woord gegeven.



## Rick Bielens

Rick Bielens heeft allereerst een toelichting gegeven op zijn achtergrond. Als ex-Philips werknemer is hij samen met een voormalig Philips collega, Harry Sprengers, een innovatienetwerk gestart, HIP-Europe Network (hierna: HIP).

HIP beschikt over een netwerk van top experts uit het bedrijfsleven. Met deze experts wordt een algemene overeenkomst afgesloten. Er zijn twee wijzen waarop een expert via HIP te werk gesteld kan worden bij bedrijven. Ofwel de expert komt gedurende een opdracht voor een bedrijf op de loonlijst bij HIP ofwel de expert wordt als ZZP-er te werk gesteld bij het bedrijf. In het eerste geval betekent dit dat de sociale en fiscale lasten door HIP worden afgedragen, de expert volledig verzekerd is en de expert binnen een maand betaald wordt, onafhankelijk of de opdrachtgever heeft betaald. In het tweede geval is de expert verantwoordelijk voor

zijn/haar verzekering, vindt betaling eerst plaats nadat de opdrachtgever betaald heeft en is de expert verantwoordelijk voor de afdracht van sociale en fiscale lasten. Er bestaat in het laatste geval aldus geen arbeidsrelatie. Bij HIP staat 80% van de aangesloten experts op de loonlijst. De ervaring van HIP met ZZP-ers is dat ZZP-ers zich overal aansluiten in de hoop een klus te vinden via één van de kanalen. ZZP-ers zouden vrijwel elke klus aannemen, zelfs als ze geen of weinig ervaring hebben. Samenwerking van ZZP-ers is vrijwel nihil of zeer beperkt. Bedrijven vragen steeds meer naar de kwalificatie van ZZP-ers en zetten ze alleen in als er betrouwbare referenties zijn. Bedrijven, vooral grote, zijn zeer terughoudend een ZZP-er aan te stellen. Bedrijven zullen in de optiek van HIP ZZP-ers steeds vaker vragen via een organisatie de opdracht uit te voeren. HIP meent dat ZZP-ers meer opportuniteiten kunnen ontwikkelen door samen te werken. Speciaal door meer gebruik te maken van de expertise en ervaring van anderen, daar waar de kennis van de ZZP-er mager is of ontbreekt.

Rick meent dat om een succesvol ZZP-er te worden de ZZP-er zich moet realiseren dat hij/zij een niche speler is. Stel uzelf de vragen:

- Waar ben ik goed in? Wees kritisch in wat je aanbiedt.
- Wat zoeken mijn klanten? Welke service bied ik?
- Wat kan het opleveren? (kosten/baten analyse)

Start op vanuit een klantenbestand van 1 of twee opdrachtgevers:

- Zekerheid voor de eerste inkomsten
- Referentie voor volgende opdrachten
- Beperk de opstart kosten

Zorg voor een goed netwerk voor:

- Verkrijgen van vervolgoopdrachten
- Support in gebieden waar u geen expertise heeft
- Capaciteitsondersteuning / Acquisitie ondersteuning / Samenwerking

Tenslotte heeft Rick nog extra adviezen gegeven om een goede start als ZZP-er te kunnen maken. Kort samengevat waren deze adviezen:

- Schrijf een goed ondernemingsplan
- Kies de rechtsvorm van uw bedrijf
- Schrijf u in bij de Kamer van Koophandel
- Meld u aan als ondernemer bij de Belastingdienst
- Vergeet de administratieve en financiële zaken niet



### **Emmy Steeghs**

Vervolgens is het woord aan Emmy Steeghs gegeven. Emmy is een lid van de VHP2 die tot voort kort bij NXP in dienst was. Bij NXP was zij werkzaam op het gebied van communicatie en marketing en onder meer verantwoordelijk voor het merk 'NXP'. Als gevolg van reorganisatorische maatregelen is zij een aantal maanden geleden ontslagen. Zij vertelt over haar prille ervaringen als ZZP-er.

Na haar beslissing om als zelfstandige te gaan werken, heeft Emmy eerst op een rij gezet wat zij kan, wat haar werkervaring is, wat haar interessant lijkt, wat voor bewijzen zij heeft van haar prestaties en ook wat een opdrachtgever voor haar diensten 'over' zou moeten hebben.

Emmy is vervolgens tot de conclusie gekomen dat haar kennis en kunde vooral liggen bij 'brand-management' en zij heeft contact gezocht met de verschillende in haar werkzame leven opgebouwde relaties. Hieruit is een gesprek met een zakenrelatie in New York voortgekomen, waarmee zij thans een alliantie aan het opzetten is. Zij zal voor deze relatie als brand-consultant in de Benelux gaan werken. De tweede tak waarmee Emmy zich wil gaan bezig houden is marketing en communicatie. Zij zet zichzelf in de markt onder de naam 'Vivalis'. Emmy heeft inmiddels ook contact met een zakenrelatie die zich richt op marketing.

Emmy is van mening dat zij als ZZP-er meer toegevoegde waarde heeft met een breder netwerk. Zij besteedt dan ook veel aandacht aan haar netwerk. Achteraf gezien denkt ze dat ze er baat bij zou hebben gehad als ze nog eerder met netwerken was begonnen en ze geeft dat als tip aan de aanwezigen. Verder is zij nu bezig met het aanvragen van een VAR (verklaring van arbeidsrelatie), het schrijven van een businessplan en acquisitie.

Tenslotte wil Emmy de aanwezigen de boodschap geven dat het heel belangrijk is om –zeker in deze moeilijke economische tijd- als (beginnend) ZZP-er te praten met mensen die je motiveren en om zelf optimistisch en positief te blijven!



### **Josine Acket**

Josine Acket was de volgende spreker. Zij is nu iets langer dan 2 jaar werkzaam als ZZP-er, na 16 jaar in loondienst werkzaam te zijn geweest. Zij zal haar ervaringen delen, maar begint met een conclusie vooraf dat het naar haar mening een goede stap is geweest om als zelfstandige te gaan werken.

Josine Acket is de persoon achter 'Acket HR Consulting en Outplacement'. Zij biedt interim HR management, begeleiding bij reorganisaties en zij begeleidt werknemers in individuele situaties.

Achteraf gezien stelt zij dat het proces van 'eigen baas' worden best soepel is gelopen. Ze heeft zich als starter ingeschreven bij de belastingdienst en ze heeft VAR-WUO (winst uit onderneming) aangevraagd. Hierbij heeft zij hulp gekregen van een accountant die zij in de arm had genomen. Josine had ook direct een grote opdrachtgever. In het 1e jaar had ze in totaal 5 opdrachtgevers en in het 2e jaar 4 opdrachtgevers. De ervaring van Josine is

dat (goede) referenties vanuit het verleden heel belangrijk zijn.

Wat ze lastig vond is dat ze een aantal opdrachten is misgelopen omdat ze te weinig tijd had. Ze heeft zelfs tijdelijk een stagiair moeten aannemen om het werk af te krijgen. Als ZZP-er werk je vanuit je vak. Wat er bij komt kijken is administratie, onder andere de facturering en het reserveren van omzetbelasting. Josine zegt gaandeweg assertiever te zijn geworden: zo heeft zij algemene voorwaarden geregeld en stuurt zij altijd een opdrachtbevestiging. Ook zegt ze dat je er in principe vanuit moet kunnen gaan dat je 'je geld' krijgt. Helaas heeft zij zelf een recente ervaring waarbij zij haar geld niet heeft gekregen vanwege een faillissement van het bedrijf waarvoor zij werkte.

Zaken die je volgens Josine als ZZP-er moet regelen:

- Loonheffing c.q. loonbelasting
- Pensioen
- Beroepsaansprakelijkheidsverzekering
- Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Josine zegt dat zij zelf niet veel aan acquisitie heeft gedaan. Zij had een netwerk. Het is veel 'mond op mond-reclame', haar website heeft tot nu toe niet veel opgeleverd.

Als afrondende tip zegt Josine dat je als ZZP-er je moet realiseren dat je voor een opdrachtgever een dure flexibele kracht bent. Je bent dan ook je eigen visitekaartje!

Overigens heeft Josine op dit moment geen opdracht. Zij ziet dat niet als een probleem, maar als een mogelijkheid om zich te bezinnen en zich tevens te oriënteren op andere dingen.

## **Reactie van een vakvereniging op de fusie**

Jullie durven zeg in deze tijd. Is wel toekomst gericht, de bedrijven doen niet anders als fuseren en gaan nog naar het buitenland ook. VHP 2 blijft toch Nederlands!!!!!!

## **Reactie van een lid op de fusie**

Ik zie de fusie als een mogelijkheid om als een grotere VHP2 op meer punten onze stem te laten horen. Ik zie het dan wel als een uitdaging voor het bestuur om nu snel te komen tot dat ene stemgeluid zodat we ook echt hoorbaar worden. Dit is de gelegenheid om als bestuur weer in gesprek te raken met de leden.



### **Arend de Groot**

Als laatste spreker Arend de Groot, op datum van deze bijeenkomst voorzitter van de VHP Metalektro (fusiepartner van de VHPP) en tevens mede-eigenaar van het interim management bureau Diemer De Groot.

Arend heeft vanuit zijn ervaringen geconstateerd dat voorheen het starten van een eigen bedrijf voornamelijk door ouderen (50+) gebeurde. Veelal vanuit de situatie dat er een ontslag had plaatsgevonden, eventueel met een gouden handdruk ofwel nadat afvloeiing had plaatsgevonden via een prepensioenregeling. Nu zijn er ook veel jongeren die willen beginnen met een eigen bedrijf.

Arend vertelt dat hij, nadat hij bij een reorganisatie met vervroegd pensioen was gegaan, na enige tijd tot de conclusie kwam dat hij nog niet toe was aan stoppen met werken. Zijn echtgenote werkte ook nog en hij had twee naar school gaande kinderen. Hij wilde ook iets om handen hebben.

Zijn ideeën/ambities hierbij waren dat het vooral leuk moest zijn, dat een extra verdienste mooi meegenomen was, dat het geen 40 uur per week hoefde te

zijn, en dat het een interessante mix van activiteiten zou zijn, betaald en onbetaald.

Zijn focus was in eerste instantie vooral gericht op het MKB, bedrijven die vanwege de kosten geen HR-afdeling of functionaris in dienst hebben, maar die wel behoefte hebben aan kennis en advies.

De ervaring van Arend met het MKB is echter dat 'kleine bazen' vaak moeite hebben om iemand tegen een behoorlijk uurtarief in te huren. Het factureren bij dergelijke ondernemingen is volgens de ervaring van Arend niet makkelijk. Dit is de reden waarom hij zich vervolgens is gaan richten op grote bedrijven. Daar heeft hij op projectbasis gewerkt voor HR-afdelingen. Omdat de HR-functionarissen de facturen niet direct uit eigen zak betalen loopt de facturering veel soepeler.

Resultaat is dat Arend inmiddels via zijn relaties wordt voorgedragen en dat hij via de gesprekken die hieruit voortvloeien opdrachten binnenhaalt. Hij durft thans ook te factureren voor het door hem geleverde werk.

Het moeilijkste voor een ZZP'er is volgens Arend het durven acquireren, jezelf verkopen. Het is nu hard werken, anders straks geen opdrachten!

De themabijeenkomst was samenvattend een laagdrempelige informatieve bijeenkomst, waarbij verschillende ervaringsverhalen aan bod zijn gekomen. Naar onze mening was het dan ook een geslaagde bijeenkomst!

## Themabijeenkomst WW

Op woensdag 13 mei vond de tweede, ook weer druk bezochte, themabijeenkomst van dit jaar plaats. Thema deze keer was: Rechten en plichten in de WW Thérèse Schoenmakers, arbeidsjuriste bij de VHP2, was de spreekster van deze avond. Duidelijk legde zij aan een volle zaal de 'ins and outs' van de WW uit. Met name de berekeningen van het aantal maanden WW waar men recht op heeft, werkten zeer verhelderend.

Uit de vele vragen viel op te maken dat het thema beslist leefde onder de bezoekers en dat er nog veel te leren viel.

Al met al een zeer leerzame bijeenkomst. Mocht u belangstelling hebben voor de digitale powerpoint presentatie van Thérèse Schoenmakers dan kunt u die aanvragen via [info@vhp2.nl](mailto:info@vhp2.nl).

# Deeltijd WW

**Het besluit deeltijd WW is met terugwerkende kracht per 1 april 2009 in werking getreden. De regeling heet officieel 'Tijdelijke regeling deeltijd WW' om aan te geven dat het 'slechts' om een tijdelijke maatregel gaat om de crisis te bestrijden. De sluitingsdatum voor de eerste aanvraag is 31 december 2009.**

In het kader van deze regeling kan de werktijd voor maximaal 50% worden verkort onder gelijktijdige vermindering van het loon en kan voor de niet gewerkte uren WW worden aangevraagd. De werkgever is in de periode van deeltijd WW alleen loon verschuldigd over de gewerkte uren. De werknemer ontvangt - in aanvulling daarop - een WW-uitkering over de niet gewerkte uren. Deeltijd WW is bedoeld om werkgevers, die te maken krijgen met een tijdelijke neergang in de activiteiten, financiële ondersteuning te bieden om de tijdelijke 'leegloop' te bekostigen en daarmee vakkrachten te behouden. Voor werknemers betekent deeltijd WW dat hun dienstverband volledig in stand blijft ondanks het feit dat zij tijdelijk voor een deel van hun werktijd in de WW zitten. Om gebruik te kunnen maken van de regeling deeltijd WW zullen op decentraal niveau werkgever en werknemersvertegenwoordiging tot overeenstemming moeten komen over de aanvraag voor deeltijd WW.

## **Rol werknemersvertegenwoordigers**

Ingeval deeltijd WW wordt aangevraagd voor 20 of meer werknemers is schriftelijke instemming vereist van de vakbond of, als deze ontbreekt, van een andere vertegenwoordiging van de werknemers, bijvoorbeeld de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Ingeval deeltijd WW wordt aangevraagd voor minder dan 20 werknemers is schriftelijke instemming vereist van een werknemersvertegenwoordiging. Dat is meestal een OR of personeelsvertegenwoordiging. De individuele werknemer hoeft geen toestemming te geven. De werknemer dient wel de aanvraag voor de WW-uitkering te ondertekenen. Als de werkgever op grond van het Besluit deeltijd WW het aantal door een werknemer te werken uren vermindert, geldt in principe dat er geen recht op loon bestaat over die uren. Relevant is dat deze bijzondere bevoegdheid tot vermindering van uren - na instemming van een vertegenwoordiging van werknemers - gegeven

is vanwege de buitengewone en onzekere crisissituatie waarvan thans sprake is. Hieruit volgt volgens de Stichting van de Arbeid dat het niet-werken niet voor risico komt van de werkgever als bedoeld in 7:628 BW. In de literatuur bestaat over dat uitgangspunt nog verschil van inzicht tussen verschillende arbeidsjuristen.

## **Loonaanvulling**

In de Stichting van de Arbeid hebben sociale partners recent met elkaar afgesproken dat in het onderhandelingsproces werkgevers niet op voorhand de mogelijkheid van loonaanvulling kunnen afwijzen en dat anderszits het uiteindelijk ontbreken van overeenstemming hierover voor de werknemers geen op zichzelf staande voorwaarde kan zijn om goedkeuring aan een aanvraag voor deeltijd WW te onthouden. Deze afspraken zijn gemaakt in het kader van de impasse tussen werknemers en werkgever bij het bedrijf Alutech. In het kader van de binnen de Stichting van de Arbeid gemaakte afspraken is een meldpunt ingericht. Een eventueel optredend verschil van mening tussen decentrale partijen kan gemeld worden bij het Meldpunt SZW dat het geschil vervolgens aan de Stichting voorlegt. In de discussie over de loonaanvulling is wat de VHP2 betreft te weinig stilgestaan bij de gevolgen voor werknemers die meer verdienen dan het maximum dagloon voor de werknemersverzekeringen. Het maximummaandloon bedraagt momenteel € 3.985,-. In dat bedrag is reeds 8% vakantietoelage inbegrepen. Een werknemer die € 5.000,- per maand verdient ontvangt dus over maximaal € 3.985,- 70% WW-uitkering (in de eerste twee maanden 75%). Een werknemer die voor 50% in de deeltijd WW zit ontvangt zonder aanvulling 85% van zijn laatstverdiende salaris. De werknemer met een maand-salaris van € 5.000,- ontvangt zonder aanvulling slechts ongeveer 78% van zijn laatstverdiende salaris.

In het kader van het voornemen van Philips Lighting om voor enkele sites deeltijd WW aan te vragen heeft Philips laten weten bereid te zijn om het salaris van de betrokken werknemers tot 100% aan te vullen. Bovendien loopt voor deze werknemers de pensioenopbouw ongewijzigd door. In dat opzicht zijn de afspraken die zijn gemaakt in het kader van de tijdelijke regeling werktijdvermindering identiek met de afspraken over deeltijd WW.

Als een werknemer op grond van de criteria van de WW geen recht op een uitkering heeft (bijvoorbeeld niet voldoen aan de vereiste om in 4 van de 5 jaar voorafgaande aan de deeltijd WW minimaal 52 dagen per jaar te hebben gewerkt)

moet de werkgever zich verplichten het loon door te betalen over de uren waarmee de werktijd is verkort.

### **Deeltijd WW en pensioen**

Het bestuur van FVP (Financiering Voortzetting Pensioenopbouw) heeft op 28 april 2009 besloten dat werknemers in deeltijd WW (met terugwerkende kracht) een beroep kunnen doen op FVP. Dat betekent dat u, indien u 40 jaar of ouder bent, uw pensioenopbouw voor het WW-gedeelte na een half jaar in de deeltijd WW wordt voortgezet via het FVP. Hiervoor dienen wel de formulieren te worden ingevuld. Voor werknemers jonger dan 40 jaar geldt deze voortzetting niet en blijft deze afhankelijk van wat daarover is geregeld tussen werkgever en werknemer. Ook geldt voor iedere werknemer in deeltijd WW dat het overlijdensrisico via FVP-dekking geregeld is. (Uiteraard indien de benodigde papieren ook hiervoor zijn ingevuld.)

De wijze waarop de pensioenopbouw plaatsvindt, blijft hetzelfde voor het gedeelte dat de werknemer werkzaam is. Of de werkgever in die gevallen verplicht is de pensioenopbouw voort te zetten voor de niet gewerkte uren gedurende de deeltijd WW periode hangt af van wat in de betreffende pensioenregeling of de CAO is afgesproken.

Los van het pensioenreglement spreken vakorganisaties waaronder de VHP2 bij bedrijven, die van plan zijn om deeltijd WW aan te vragen, af dat de pensioenopbouw ongewijzigd wordt voortgezet. Ten tijde van het schrijven van dit artikel verkennen diverse bedrijven (waaronder Philips) nog de mogelijkheden voor deeltijd WW en zijn er nog geen definitieve afspraken over deeltijd WW bij bedrijven waar de VHP2 aan tafel zit gemaakt.

### **Betekenis voor WW-aanspraken**

Werknemers die van de deeltijd WW regeling gebruik maken, gebruiken weliswaar WW-rechten maar bouwen tegelijkertijd gedurende hun deeltijd WW periode, voor dat gedeelte dat zij werken, WW-rechten op. Als een werknemer na afloop van de deeltijd WW gedurende een periode van minimaal 26 weken weer volledig werkzaam is, is er geen sprake meer van verlies van WW-rechten. Deze zijn dan weer volledig hersteld.

In de regeling deeltijd WW is ook bepaald dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een vergoeding aan UWV dient te betalen. De belangrijkste voorwaarde is dat de werkgever de werknemers na afloop van een bepaalde periode in dienst moet houden. Die periode is gelijk aan een derde van de periode waarin gebruik is gemaakt van deeltijd WW met een minimum van 13 weken. Hij hoeft geen schadevergoeding te betalen als hij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd wegens een dringende reden (in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek) of als de werknemer zelf ontslag hebt genomen.

### **Aanvullende vereisten / afspraken**

In tegenstelling tot de reguliere WW hoeft de werknemer die onder de deeltijd WW valt niet te solliciteren en hoeft de werknemer zich ook niet bij het UWV werkbedrijf in te schrijven als werkzoekende.

De omvang van de eerste aanvraag voor deeltijd WW kan bij een verlenging niet worden gewijzigd. Dat houdt in dat de werkgever die in eerste instantie voor 20 werknemers voor 40% deeltijd WW heeft aangevraagd, niet bij een verlenging na 13 weken ineens voor 40 werknemers voor 50% van de werktijd deeltijd WW kan aanvragen. Het is wel mogelijk om het afgesproken aantal te werken uren over een periode van 4 weken te verdelen. Zo kan een werknemer die gedurende de deeltijd WW 20 uur per week zou werken in 2 weken 30 uur werken en tijdens de andere 2 weken 10 uur per week werken.

*Deeltijd WW is bedoeld om werkgevers, die te maken krijgen met een tijdelijke neergang in de activiteiten, financiële ondersteuning te bieden om de tijdelijke 'leegloop' te bekostigen en daarmee vakkrachten te behouden.*

Werknemers zijn verplicht om door middel van scholing, of detachering naar een ander bedrijf, hun inzetbaarheid te behouden of te vergroten. Bij een eventuele verlenging van de deeltijd WW toetst het UWV in hoeverre de gemaakte afspraken over scholing concreet zijn ingevuld. Ook voor de periode van verlenging dienen opnieuw afspraken over scholing en de mogelijkheid voor detachering te zijn gemaakt.

### **Informatie**

Op verschillende websites is relevante informatie over deeltijd WW te verkrijgen.

De meest relevante websites zijn:

[www.szw.nl](http://www.szw.nl)

[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

[www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)

Vanzelfsprekend kunt u met vragen over deeltijd WW ook bij de medewerkers van de VHP2 terecht.



# Techniek Talent.nu

In **TechniekTalent.nu** werken technische bedrijfstakken, organisaties en initiatieven samen om instroom en behoud van technisch talent te bevorderen.

Waar je ook kijkt: techniek is overal. Techniek staat voor oplossingen, voor innovatie. Het is de motor van de Nederlandse economie. Maar: voor de 'gemiddelde Nederlander' is techniek ver weg en onzichtbaar. Laat staan iets om je beroep van te maken. Gevolg: een dreigend tekort van 70.000 technische vakmensen in 2010.

De verschillende bedrijfstakken spannen zich in om de instroom en het behoud van technisch talent te bevorderen. **TechniekTalent.nu** stimuleert de zichtbaarheid van hun activiteiten en bevordert de samenwerking.

#### Wat is **TechniekTalent.nu**?

De kernboodschap van **TechniekTalent.nu**: techniek is innovatief, uitdagend, creatief en spannend.

**TechniekTalent.nu** werkt aan heldere beeldvorming.



---

## Techniek Talent.nu

Techniek zoals zij is en wordt beleefd in de praktijk, zónder een gewenst beeld neer te zetten.

Techniek biedt de garantie op een goedbetaalde baan. En is in het dagelijkse leven onmisbaar: technische vakmensen hebben alle reden om trots te zijn op wat ze doen en maken.

*Waar je ook kijkt: techniek is overal. Techniek staat voor oplossingen, voor innovatie. Het is de motor van de Nederlandse economie.*

Dat beeld is niet voor iedereen even duidelijk. Daarom wil **TechniekTalent.nu** werken aan heldere beeldvorming over wat techniek te bieden heeft. Techniek zoals het is, zónder een gewenst beeld neer te zetten. Daarom hanteert **TechniekTalent.nu** als uitgangspunten: transparantie, trots, toegankelijkheid en tastbaarheid. Want het vinden en binden van (aankomende) vakmensen begint bij een helder beeld van werken in de techniek.

#### **Wat doet TechniekTalent.nu?**

**TechniekTalent.nu** wil techniek voor het voetlicht brengen. Het is geen nieuwe promotiecampagne om meer technici te werven en te behouden. Kansrijke initiatieven zijn er genoeg. **TechniekTalent.nu** streeft ernaar om die bruikbare initiatieven zichtbaar te maken. En daarmee tot navolging te inspireren.

**TechniekTalent.nu** verbindt de verschillende partijen en ondersteunt ze waar mogelijk en nodig. Van metaal en elektro tot bouw, van installatietechniek tot de mobiliteitsbranche: alle sectoren komen bij elkaar in **TechniekTalent.nu**. Samen werken ze techniekbreed aan meer instroom en behoud van technisch talent. Met aandacht voor een realistisch beeld van het technische beroep en werkveld.

Voor VHP2, vanuit VHP METALEKTRO is Gena Winkels-Erpelincx actief in het bestuur van **TechniekTalent.nu**

**Neem voor meer informatie eens een kijkje op de site van [www.TechniekTalent.nu](http://www.TechniekTalent.nu)**

## Oproep deelnemers CAO-commissie CAO 2010

Zowel voor Philips als voor de Metalektro zullen in januari 2010 de CAO-onderhandelingen starten. Half december zullen de voorstellen klaar moeten zijn. Daarom willen we in september a.s. de verschillende CAO-commissies bijeenroepen. Wij doen daarom graag een beroep op onze actieve leden.

De belangrijkste taak van de Cao-commissie is het meedenken over en het voorbereiden van de cao-voorstellen. In de commissie wordt informatie uitgewisseld over zaken die op landelijk en regionaal niveau spelen. Ook het tussentijds beoordelen van de stand van zaken, tijdens de onderhandelingsrondes is van belang.

Bent u geïnteresseerd om mee te denken of om onderwerpen aan te dragen om zo met elkaar tot voorstellen te komen voor een goede CAO? Dan nodigen wij u graag uit om u te melden bij het secretariaat via [info@vhp2.nl](mailto:info@vhp2.nl)

Het fuseren van VHP Metalektro met VHPP-philips is een goede zet, goed voor de toekomst, goed voor de leden om met elkaar over allerlei zaken te kunnen praten.

Reactie van een lid op de fusie

# Herstelplan PME

**PME, het Bedrijfstakpensioenfonds van de Metalektro, heeft in maart jl. een herstelplan ingediend bij De Nederlandsche Bank (DNB). Volgens dat plan worden de pensioenuitkeringen en de opgebouwde pensioenen van werknemers de komende vijf jaar in principe niet verhoogd.**

In diezelfde periode heeft PME de premie verhoogd naar de maximum pensioenpremie van 23% van de pensioengrondslag. Op die manier verdeelt PME de lasten die gepaard gaan met het herstel van het fonds evenwichtig over werkgevers, werknemers en gepensioneerd. Van hen allen worden tijdelijk offers gevraagd.

## **Herstel in vijf jaar**

PME had eind 2008 een dekkingsgraad van 90%, ruim onder het vereiste minimum van circa 105%. Met de maatregelen in het herstelplan bereikt PME over vijf jaar het vereiste minimum. Vanaf dat moment kunnen de pensioenen weer – beperkt – omhoog, onder de voorwaarde dat de dekkingsgraad blijft stijgen. In elf jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2009, bereikt PME met de voorgenomen maatregelen het vereiste vermogen van 114%. De premie wordt gedurende de gehele herstelperiode gehandhaafd op het maximum niveau.

## **Geen draconische maatregelen**

Volgens het herstelplan kan worden voorkomen dat de pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen moeten worden verlaagd, een stap die het bestuur van PME wil vermijden. Door de afspraken in het sociaal akkoord krijgt het herstelplan van PME tenminste tot 1 januari 2012 de tijd zijn effectiviteit te bewijzen.

## **Steun van Deelnemersraad**

De deelnemersraad van PME, met daarin vertegenwoordigers van gepensioneerd en werknemers, ziet de noodzaak in van de nu voorgenomen maatregelen. Het herstelplan is mede gebaseerd op een positief advies van de deelnemersraad.

## **Communicatie**

Alle deelnemers en gepensioneerd van het fonds ontvangen voor 30 juni 2009 een brief waarin de noodzakelijke maatregelen worden toegelicht. Ook organiseert het fonds in de tweede helft van 2009 door het hele land bijeenkomsten om met alle betrokkenen in gesprek te gaan over de situatie waarin het fonds zich bevindt.

Voor de samenvatting van het herstelplan verwijzen wij u graag naar het bericht op onze website. U kunt natuurlijk ook een kijkje nemen op de site van PME: [www.metalektropensioenen.nl](http://www.metalektropensioenen.nl)

De VHP(P+M) is het 'produkt' van de 'som' van de 2 afzonderlijke Verenigingen van Hoger Personeel (VHP2) dat door de aankomende fusie sterker en breder zal zijn voor de leden die in dienst zijn bij de bedrijven die de CAO van Philips of de Metalektro volgen. Ook u kunt lid worden van de VHP2 om kennis en kunde te halen op momenten dat u het nodig acht. Wij als vereniging VHP2 zijn er klaar voor!

Reactie van een lid op de fusie

# 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 voor 1 oktober te gebeuren.

## Contributie VHP2 2009

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



## 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: \_\_\_\_\_

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  
Antwoordnummer 10512  
5600 WB Eindhoven

Juli 2009

# 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 nummer: 040 - 2 11 62 22. Of stuur een e-mail naar [info@vhp2.nl](mailto: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  
Antwoordnummer 10512  
5600 WB Eindhoven

