

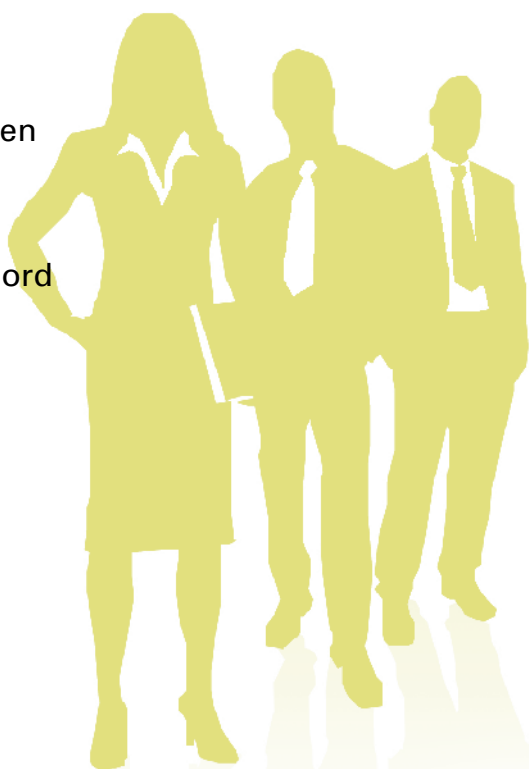
VHP2 JOURNAAL

VHP2 een bundeling van VHP Metalektro en VHPP



Bij iedere hobbel in uw loopbaan, gaat de VHP2 achter u staan!

- Van de voorzitter
- Even voorstellen, bestuursleden
- Ontslagvergoeding
- Onafhankelijk fiscaal advies
- Rubriek: OR-leden aan het woord
- Duurzame inzetbaarheid
- EMF
- In memoriam Ad Weeber
- Themabijeenkomst ontslag



Van de voorzitter

Het kabinet is gevallen en binnenkort kunt u weer naar de stembus. De discussie rondom de AOW-leeftijd is (weer) volop bezig. Daar is bijgekomen de discussie over houdbaarheid van het gehele pensioenstelsel. De betaalbaarheid is in het geding door de steeds hogere verwachte leeftijd die we bereiken, de lagere verwachte opbrengsten van beleggingen en de hogere zekerheid die we eisen van pensioenfondsen.

Afgelopen jaar heb ik in de themabijeenkomsten over pensioen aangegeven dat het een krachtenveld is tussen hogere pensioenleeftijd, hogere premie en minder zekerheid. Een hogere pensioenleeftijd is direct zichtbaar en wordt vaak als negatief ervaren. Dat we gemiddeld steeds langer leven valt minder direct op en wordt daarvoor niet ervaren als compensatie voor een hogere pensioenleeftijd.

De VHP2 zet zich in voor een betaalbaar pensioen waarin een flexibele AOW- en pensioenleeftijd mogelijk is.

Dit maakt de communicatie heel lastig, los van alle emoties die meespelen. De VHP2 zet zich in voor een betaalbaar pensioen waarin een flexibele AOW- en pensioenleeftijd mogelijk is.

Als langer doorwerken een niet te keren trend lijkt te zijn, dan zullen we er met zijn allen wel voor moeten zorgen dat er werk is en dat we daar voldoening uit kunnen halen. Het baart zorgen dat de afgelopen jaren

In Nederland wordt te weinig geïnvesteerd in de kennisstructuur.

heel veel banen zijn verdwenen naar het buitenland. Dit is heel vaak hoogwaardig werk en het gaat niet alleen naar Azië maar ook naar andere Europese landen.



In Nederland wordt te weinig geïnvesteerd in de kennisstructuur. De ambitie die de Tweede Kamer unaniem heeft uitgesproken om tot de 5 beste kennissamenlevingen ter wereld te horen zal ook door daden bekrachtigd moeten worden.

Hier ligt een taak voor het nieuwe kabinet maar ook het bedrijfsleven zal moeten investeren. Als werknemer zult u ook moeten investeren in uw eigen inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. In een aantal grote CAO's die de afgelopen maanden zijn afgesloten (Metalektro/Philips) zijn afspraken gemaakt over employability en opleidingsbudget.

Als werknemer zult u ook moeten investeren in uw eigen inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Kijk naar de mogelijkheden en probeer er gebruik van te maken. Ik kan u de economische lente nog niet laten zien, maar als we ons met zijn allen er voor inzetten, dan heb ik er alle vertrouwen in dat het gaat lukken.

Peter Breimer
Voorzitter VHP2

Voor actueel nieuws verwijzen we u naar onze website www.vhp2.nl

Even voorstellen

De bestuursleden

Peter Breimer (voorzitter)

Achtergrond: Werkzaam bij Philips Research. Secretaris van het Philips Pensioenfonds. 9 jaar bestuurslid VHPP en actief in pensioencommissie.

Portefeuille(s): Onderhandelingsstrategie (houder), Toekomst VHP2, Dienstverlening

Waarom VHP2: VHP2 staat voor haar leden voor zowel collectief als individueel belang . VHP2 staat voor hoogwaardige werkgelegenheid en een hoge arbeidsparticipatie voor jong en oud.



Wim Nolles (bestuurslid)

Achtergrond: Meer dan 20 jaar werkzaam bij Philips, eerst in de ICT. De laatste jaren projectleider van bedrijfsproces –veranderingsprojecten.

Portefeuille(s): Toekomst VHP2

Waarom VHP2: Omdat VHP2 kan bijdragen aan het vormgeven van de veranderende verhouding tussen werknemer en werkgever.



Wim Dierssen (vice voorzitter)

Achtergrond: Als afdelingsvoorzitter 20 jaar actief binnen de VHP, voornamelijk het betrekken van mensen bij de VHP en de OR. 10 jaar lid van de ledenraad.

Portefeuille(s): Toekomst VHP2 (houder)

Waarom VHP2: De beste manier om de toekomst te voorspellen is die zelf te creëren. Dat kan niet alleen, maar doe je samen met anderen. VHP2 voor persoonlijke ontwikkeling



Huib Bravenboer (bestuurslid)

Achtergrond: van diploma Ambachtsschool (1955) tot directeur International Business (1999) Actief in bestuurlijke activiteiten gerelateerd aan werkomgeving en woonplaats.

Portefeuille(s): Relaties (houder)

Waarom VHP2: De balans vinden tussen belang en continuïteit van werkgevers en het groeps- en individueel belang van het hoger personeel.



Even voorstellen

De bestuursleden

Ronald Koenes (penningmeester)

Achtergrond: Heel lang geleden HBO werktuigbouw en 32 jaar werkzaam geweest bij Philips Lighting. Huidige status is Anders Actief

Portefeuille(s): Financiën (houder), Werkorganisatie,

Waarom VHP2: Een goed financieel beleid is een must.



Paul Janshen (secretaris)

Achtergrond: Sinds 2003 in diverse rollen werkzaam in de IT organisatie binnen Philips. Onder andere binnen IT Infrastructure, Lighting en IT Applications.

Portefeuille(s): Werkorganisatie (houder), Additionele dienstverlening

Waarom VHP2: Door samenwerking komen tot verbetering in zowel individuele als collectieve belangen.



Harry van Lipzig (bestuurslid)

Achtergrond: Vanaf 1975 als onderzoeksingenieur werkzaam geweest op het gebied van materialen, levensduurbeproevingen en boutverbindingen incl. de opleidingen op dat gebied (DAF)

Vanaf ca. 1978 als VHP-kaderlid betrokken bij gesprekken over de sociale structuur bij DAF, vanaf 1996 ook als OR-lid. In 2003 vroeggepensioneerd.

Portefeuille(s): Additionele dienstverlening (houder)

Waarom VHP2: Het is nu zaak VHP2 als de vertegenwoordiger van het hoger personeel in de Metalektro en bij Philips op de kaart te zetten; daar wil ik aan meewerken



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

Ook de uitnodigingen voor onze thema-bijeenkomsten worden per e-mail verzonden. Indien u hier gebruik van wil maken verzoeken wij u ook om uw e-mail adres aan ons door te geven.

Voor de pensioengerechtigden

Geachte leden,

Het verbaast mij dat een aantal van u van mening is, dat CAO besprekingen totaal geen invloed hebben op uw pensioen. Onderstaande punten zijn van de achterban ontvangen, ter ondersteuning en weerlegging van deze mening. Voor diegenen die denken dat er voor de belangenbehartiging van gepensioneerden geen plaats zou zijn in de VHP2.

Bij onderstaande onderwerpen is de aanwezigheid van of namens gepensioneerden aan de CAO-tafel niet alleen zinvol, het is noodzakelijk:

- 1) voorgenomen reorganisaties en gevolgen voor het aantal medewerkers en eventuele waardeoverdracht van pensioenen
- 2) looneisen en daarmee de voorziene looninflatie met direct gevolg voor het indexatievermogen van het fonds
- 3) hoogte werkgeverspremie en de gevolgen voor de loonruimte met het oog op behoud van werkgelegenheid
- 4) invoering van aangepaste pensioenovereenkomsten en de gevolgen voor de premie-afdracht aan het fonds
- 5) de gevolgen van de invoering van de AOW op 67-jarige leeftijd
- 6) gewenste regelingen om flexibele pensionering te blijven behouden
- 7) de gevolgen van het verdeelde standpunt van de Commissie Don met betrekking tot het vaststellen van de FTK-parameters. Welke buffers gaan gelden voor het betreffende fonds

- 8) mogelijke of gewenste aanpassing van het indexatiebeleid, met inbegrip van verdere beperking van risico's
- 9) verplichte deelname aan de regeling tot een bepaald inkomensniveau + excedentregeling, verkorting opbouwperiode, andere verdeling langlevensrisico, heroverweging van loonemolumenten in de pensioengrondslag, etc., etc.

De wens en noodzaak om tijdig geïnformeerd te worden of medezeggenschap te kunnen uitoefenen is daarom essentieel.

De wens en noodzaak om tijdig geïnformeerd te worden of medezeggenschap te kunnen uitoefenen is daarom essentieel. Het past in de tijd waarin fondsen gedwongen zijn de uitgangspunten van Goed Pensioenfonds Bestuur te implementeren.

Bovenstaande punten zijn voor de VHP2 website namens de Anders Actieven Commissie samengesteld. Deze commissie werkt indirect samen met de FPVG (dat is een organisatie die overkoepelend is van alle Philips Gepensioneerden organisaties in Nederland) en de vereniging PUSH (Philips-Unilever-Shell-Hoogovens-Solvay-Thomassenen Drijver).

Jan Migchels
Voorzitter Anders Actieven Commissie

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. Vaak zijn dit problemen die samenhangen met pensioen-problematiek of met ziektekostenverzekeringen. Wetgeving en contacten met de vakcentrale MHP komen ook aan de orde in de "Anders Actieven 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.

Wetsvoorstel limitering ontslagvergoeding bij jaarsalaris van € 75.000,- of hoger is (voorlopig) van tafel

Nadat tijdens het najaarsoverleg 2008 tussen vakorganisaties en werkgeversorganisaties Agnes Jongerius en Bernhard Wientjes een akkoord hebben gesloten over het maximeren van de ontslagvergoeding voor werknemers met een jaarsalaris van € 75.000,- of hoger is er veel gebeurd. De voorlopige conclusie van dit moeizaam verlopen traject is dat de Tweede Kamer op 2 maart jl. heeft besloten om het wetsvoorstel als controversieel aan te merken waardoor het tijdens de demissionaire periode waarin het kabinet verkeert niet door de Kamer verder behandeld zal worden.

Ik zal in het kort op de achtergronden van het wetsvoorstel ingaan zodat u het nu genomen besluit beter kunt plaatsen.

In het najaarsoverleg van 2008 had het FNV (Jongerius) met VNO NCW (Wientjes) de zogenaamde ontslagdeal gesloten waarbij voorgenomen aanpassingen van de ontslagssystematiek tegen de limitering van de ontslagvergoeding zijn ingeruild. Nadien moest het CNV nog achter de deal geschaard worden. Na aanvankelijk tegenstribbelen werd onder zware druk van de FNV vakcentrale het CNV bereid gevonden om zich achter de "ontslagdeal" te scharen. Van de vakcentrale MHP werd, gezien haar achterban, niet verwacht dat zij de ontslagdeal zou steunen.

Op 26 januari 2009 bracht de Raad van State een advies uit op het ter advisering ingediende wetsvoorstel.

De Raad van State heeft blijkens het vorenstaande bezwaar tegen de inhoud van het voorstel van wet

De Raad concludeerde onder meer:

".....Het gemis van een overtuigende motivering klemt temeer nu verwacht moet worden dat bij de uitvoering van het voorstel ongerechtvaardigde verschillen zullen ontstaan in ontslagvergoeding van ontslagen werknemers onder en boven de inkomensgrens van 75.000 Euro. Niet duidelijk is bovendien waarop deze inkomensgrens is gebaseerd.

Evenmin wordt aangetoond op basis waarvan aangenomen moet worden dat, zoals de toelichting suggereert, de arbeidsmarktpositie van elke ontslagen werknemer

met een jaarsalaris boven 75.000 Euro beter is dan die van een werknemer met een jaarsalaris onder 75.000 Euro per jaar.

In de loop der tijd werd duidelijk dat bijna geen fractie in de Tweede Kamer echt blij was met het wetsvoorstel.

De eindconclusie van de Raad van State luidde: *De Raad van State heeft blijkens het vorenstaande bezwaar tegen de inhoud van het voorstel van wet en geeft U in overweging dit niet aldus te zenden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal.*

Minister Donner liet zich echter niets aan het advies gelegen en stuurde het wetsvoorstel kort daarna ongewijzigd naar de Tweede Kamer. Op dat moment kwam de lobby tegen het wetsvoorstel van onder andere de MHP op gang. VHP2 is via de centrale middelbaar en hoger personeel (CMHF) bij de vakcentrale MHP aangesloten. Met uitgebreid stukken richting de Kamercommissie en de landelijke pers voerde de MHP alle aanwezige argumenten aan om niet met het wetsvoorstel in te stemmen.

In de loop der tijd werd duidelijk dat bijna geen fractie in de Tweede Kamer echt blij was met het wetsvoorstel. In diverse rondes werden door de Kamer vragen gesteld en moties ingediend met als gevolg dat de behandeling van het wetsvoorstel vertraging opliep. Door tussentijdse stiltes rondom het wetsvoorstel leek het tussentijds alsof het wetsvoorstel een stille dood zou sterven.

Helaas voor de leden die het betrof werd het Kamerdebat in februari 2010 hervat waarna Minister Donner op 11 februari jl. in een brief aan de Kamer op een ingediende motie reageerde en met de volgende zin de brief afsloot:

".....Tegen deze achtergrond kan ik u slechts verzoecken om de verdere behandeling van het wetsvoorstel op zo kort mogelijke termijn voort te zetten. Ik wijs u erop dat de afspraak uit het sociaal akkoord stamt uit 2008 en dat het geleidelijk aan tijd wordt om te beslissen naar aanleiding van de afspraken die toen gemaakt werden."

Zover is het gelukkig niet gekomen, na de val van het kabinet is op 2 maart jl. in de kamer namelijk het onderstaande besluit* genomen.

Zaak: Wetgeving - minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Donner J.P.H.

13 februari 2009, Wijziging van Boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek in verband met het limiteren van de hoogte van de vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek voor personen met een jaarsalaris van €75.000 of hoger - 31862

Besluit:

Controversieel verklaren

* www.tweedekamer.nl

Jörg Sauer

AOW-partnertoeslag toch niet vervroegd afgeschaft

Oud-staatssecretaris Klijnsma van SZW heeft nog voor de val van het kabinet besloten dat de vervroegde afschaffing van de AOW-partnertoeslag in 2011 niet doorgaat. Het gaat hierbij om de groep nieuwe AOW'ers met partners jonger dan 55 jaar. De MHP ziet dit als de laatste goede daad van deze PvdA-bewindspersoon. De MHP had grote bezwaren tegen deze maatregel, omdat het een ingreep in een bestaande overgangsmaatregel betrof. De vervroegde afschaffing van de AOW-toeslag voor deze groep zou op 1 januari 2011 hebben moeten ingaan. De AOW-partnertoeslag wordt in 2015 helemaal afgeschaft voor alle nieuwe AOW'ers. Dit was al in 1995 besloten vanwege de verdergaande individualisering en toename van de arbeidsparticipatie onder vrouwen.

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. Indien u een geschil heeft dat u graag via de weg van mediation opgelost zou willen hebben, kunt u contact met ons secretariaat opnemen.

Onafhankelijk fiscaal advies essentieel.

Recente reorganisaties hebben geresulteerd in een aantal afvloeiingsregelingen met eenmalige uitkeringen. Degene die dit treft, heeft vaak behoefte aan een fiscaal advies teneinde te kunnen bepalen wat in zijn specifieke geval fiscaal het gunstigst is:

- het oprichten van een stamrecht B.V. ,
- stamrecht bij verzekering of
- stamrecht in combinatie met banksparen, hetgeen sinds kort ook tot de mogelijkheden behoort.
- In een keer uitkeren

Om bovengenoemde doelgroep tegemoet te komen heeft VHP2 het voor haar leden mogelijk gemaakt mr. Ellen Nortier, fiscaal jurist, in te schakelen voor een [onafhankelijk!](#) advies.

Ellen Nortier is als fiscaal jurist al vijftien jaar verbonden aan de VHP2 om de leden bij te staan en van advies te dienen bij fiscale zaken. Waaronder de jaarlijkse belastingaangifte.

Belastingaangifte

Als u twijfelt aan de correctheid van uw belastingaangifte zijn er twee mogelijkheden.

De leden kunnen hun belastingaangifte geheel laten verzorgen of zij kunnen Ellen inschakelen voor een check van de door henzelf opgestelde aangifte.

De tarieven voor bovengenoemde diensten zijn als volgt:

- advies aangaande eenmalige uitkering:
Leden betalen voor het eerste uur € 30,-
De rest van de kosten komt voor rekening van de VHP2.
Dus u betaalt slechts € 30,-
- check aangifte : € 35,-
- Voor het verzorgen van aangiftes gelden voor VHP2 leden gereduceerde tarieven, afhankelijk van de complexiteit van de aangifte.

Wanneer u voor één van bovengenoemde diensten belangstelling hebt, meldt u dan aan via; info@vhp2.nl.
Ellen Nortier neemt dan zo spoedig mogelijk contact met u op.

TE HUUR:

Bedrijfsruimte in een monumentaal pand aan de Ruusbroeclaan 21 in de wijk "de Elzent" nabij het centrum van Eindhoven.

Op de 2e etage zijn beschikbaar 5 kantoorruimtes van in totaal 64 m2.

Uitbreiding is mogelijk tot 113 m2.

Huurprijs per m2 per jaar € 250,- inclusief gas, water en licht, schoonmaak en gebruik van keuken, de vergaderruimte en het kopieerapparaat.

Aanvaarding per direct.

Contactpersoon: Arend de Groot VHP2, Ruusbroeclaan 21

Tel.: 040-2116222 Fax: 040-2116272

OR-leden aan het woord

Ik ben Bernard van Steenbrugge, geboren en getogen te Voorburg.

In 1979 ben ik bij Philips begonnen, en naar Eindhoven verhuisd. Ik werk nu 30 jaar bij Philips, de eerste 11 jaar in Eindhoven, daarna 2,5 jaar in Engeland, en vervolgens weer in Eindhoven. Ik ben begonnen bij het Innovatie-Lab van CE. Na een aantal naamswijzigingen, en een merge met het voormalig CFT werk ik nu bij Apptech. Apptech is een multi disciplinaire afdeling, bestaande uit DS&T, Process Technology en Mechatronics, aangevuld met kleinschalige productie en het EMC test centrum. Zelf ben ik actief in Apptech DS&T, waar gewerkt wordt aan First of a Kind Digitale systemen waarbij Software een belangrijke component is. In het verleden hebben wij daar de 1e generatie DVD speler, en DVD recordable ontwikkeld. Tegenwoordig werken wij meer aan systemen op het gebied van Healthcare, en verwachten in de naaste toekomst ook Licht te kunnen helpen bij hun systemen.

Sinds 1998 zit ik in de OR, dat was de OR van CE. De laatste adviesaanvraag was er een waarin onze afdeling zou worden losgeweekt van CE. In de periode daarop werd ik voorzitter van de OR van PDSL, voorheen was dat een kiesgroep binnen CE. De laatste adviesaanvraag was er een met het voornemen om PDSL samen te voegen met het CFT. Mijn 3e OR periode begon ik weer opnieuw, dit keer de merge van de OR PDSL en de OR CFT. In 2007 had ik 'bijgetekend', de 1e keer dat ik mij verkiesbaar had gesteld voor dezelfde OR.

De reden dat ik mij indertijd verkiesbaar had gesteld kwam voort uit een gemis. Tot zeg medio 1996 stond onze manager wekelijks op de zeepkist om de highlights van de week toe te lichten. Medio 1996 werd het lab een factor groter waardoor dat niet meer doenbaar was. De bedoeling was dat de groepsleider de highlights de revue zou laten passeren. Guess what, onze groepsleider deed dat niet. Daarom ben ik de informatie maar gaan halen, en heb mij verkiesbaar gesteld. Bij CE heeft onze OR gewerkt aan Leeftijdsbewust Personeelsbeleid. Een onderzoek waarin is geanalyseerd hoe diverse afdelingen binnen CE omgaan met aspecten als loopbaan en carrière van medewerkers, opleidingsplannen en motivatie, de scope was arbeidsvoorwaarden. De 1e conclusie is dat LeeftijdsBewust Personeelsbeleid begint als je binnen komt, en actueel blijft gedurende je hele loopbaan en wellicht een vervolg krijgt als je Philips verlaat. Tijdens de 1e periode bij Apptech heeft de OR gewerkt aan Employability. Daar is



gekeken naar het conflict tussen het bedrijf dat een gezonde doorstroom wenst, en de mogelijkheden buiten. De conclusies van Employability komen sterk overeen met die uit Leeftijdsbewust Personeelsbeleid. Tussendoor heb ik de COR geassisteerd met dit onderwerp. Dat initiatief voorstel heeft nog geen opvolging gekregen. Het belang van dit onderwerp wordt onderstreept nu de AOW leeftijd omhoog gaat. Om dit te onderstrepen gaat Philips, samen met de bonden werken aan 'sociale innovatie'. Het belang van LeeftijdsBewust Personeelsbeleid is erkend, maar dit laat zien hoeveel moeite het kost om dat om te zetten in beleid.

Mijn grote hobby is FEYENOORD. Het laatste boek dat ik gelezen heb is, een aanrader, "100 jaar FEYENOORD". Mijn andere interesse gebied kan ik samenvatten als "Japan". Ik ben daar met enige regelmaat voor het werkt geweest, en de cultuur en natuur blijven mij boeien. Dus als ik op vakantie ga, dan ga ik naar Japan, buiten het voetbal seizoen, en zit mijn Feyenoord shirt in mijn handbagage.

Met vriendelijke groeten
Bernard

De VHP2 legt graag contact met haar leden

Om een bijeenkomst aan te kondigen, om uw mening te vragen, enzovoort, enzovoort...

We willen dat graag snel, per email...nu is dat alleen mogelijk als de ledenadministratie van iedereen een emailadres heeft.

Van een behoorlijk aantal leden is dat reeds het geval, maar toch missen we nog wat email-adressen.

Als de administratie uw adres nog niet heeft, mailt u dat dan nu even door aan: info@vhp2.nl

Dank voor uw moeite, en, o ja: verandert u van mailadres, laat ons dat dan ook even weten!!

Duurzame inzetbaarheid (employability)

In een eerder artikel in VHPP Actueel ging ik in op het belang van duurzame inzetbaarheid van werknemers. In dat artikel legde ik het begrip employability uit en vertaalde het begrip in duurzame inzetbaarheid. In het vervolg van dit artikel zal ik zoveel mogelijk over duurzame inzetbaarheid spreken en de term employability alleen gebruiken als het echt nodig is.

In mijn ogen neemt het belang van een goede inzetbaarheid voor werknemers in de huidige tijd alleen nog maar toe. De zekerheid om je arbeidsplaats langdurig te kunnen behouden neemt af en vrijwel de enige zekerheid die een werknemer nog heeft is zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Het doel van dit artikel is om u van het belang van het werken aan een goede inzetbaarheid te overtuigen.

Een voorbeeld van de actualiteit van dit onderwerp beleefde ik eind vorig jaar tijdens een overleg met de groepsondernemingsraad (GOR) van Philips Lighting. Dit jaar wilde de GOR nadrukkelijk over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in Nederland spreken en daaraan gekoppeld over de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. De aanwezige GOR-leden stelden een aantal zaken vast die relevant zijn voor de inzetbaarheid van de werknemers bij Philips en die ook van toepassing zijn op werknemers bij veel andere bedrijven.

1. De werkgelegenheid binnen Lighting in Nederland zal gedurende de komende 5 tot 8 jaar drastisch verminderen.
2. Als gevolg daarvan nemen de kansen af om als gevolg van een reorganisatie binnen Philips succesvol herplaatst te worden.
3. Leidinggevenden laten in veel gevallen het korte termijnbelang van de afdeling boven het lange termijn belang van Philips en de werknemers prevaleren.
4. Werknemers vinden het lastig om het onderwerp inzetbaarheid met hun leidinggevende te bespreken omdat zij bang zijn dat door de wens de inzetbaarheid te willen bespreken de verkeerde conclusie wordt getrokken. Het komt ook voor dat een werknemer defensief reageert als de leidinggevende het onderwerp inzetbaarheid aansnijdt omdat sommige werknemers denken dat de leidinggevende het onderwerp alleen aansnijdt omdat hij hem of haar kwijt wil.

Met de bovengenoemde constatering was men het over het geheel genomen eens maar men verschilde met elkaar over de mogelijke oplossingen.

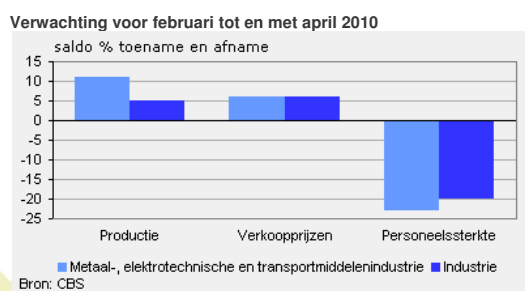
De één zag de oplossing in het openhartig informeren van de medewerkers over de toekomstige ontwikkeling van het personeelsbestand. Anderen vonden vooral een goed sociaal plan van belang. Weer anderen vonden een goede "van werk naar werk" begeleiding van belang. Dat de werkgever gedurende de gehele loopbaan intensieve scholingsinspanningen zou doen vond men daarbij vanzelfsprekend.

Op 23 februari 2010 verscheen een artikel in NRC Handelsblad waarin Ton Wilthagen, hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg, het volgende zei:

"Eigenlijk draait alles om inzetbaarheid en mobiliteit. Als bedrijven zich steeds sneller moeten aanpassen, vereist dat van werknemers ook een groter aanpassingsvermogen. Zijn mensen wel in staat snel naar een andere baan in of buiten hun bedrijf te switchen? Houden mensen het vol om langer door te werken? Er wordt in de politiek vooral over gepraat."

Het is duidelijk dat het belang van inzetbaarheid door veel partijen wordt erkend. De vraag is wel of dat ook bij u het geval is. Dichter bij huis horen wij in gesprekken met leden namelijk regelmatig verhalen waarbij sprake is van een vergaande specialisatie van onze leden die slechts is toegespitst op een bepaald bedrijf of een bepaalde technologie. Deze leden maken zich vaak zorgen over de toekomstige ontwikkelingen binnen hun bedrijf maar ook met betrekking tot de technologie waarmee zij werken. Als gevolg daarvan hebben zij weinig vertrouwen in het vinden van ander werk als hun arbeidsplaats zou komen te vervallen. Een ander aspect dat hierbij een rol speelt is de ontwikkeling van de (regionale) arbeidsmarkt. Waar twee jaar geleden op de arbeidsmarkt nog een tekort aan hoog opgeleid technisch personeel leek te bestaan, lijkt nu vooral het technisch personeel de dupe te worden van de economische recessie.

Het CBS zegt hierover in de Industriemonitor van dinsdag 23 februari 2010 met als titel Oordeel en verwachtingen: metaal-, elektrotechnische- en transportmiddelen industrie: "Uit de Conjunctuurtest van februari 2010 blijkt dat er een lichte verbetering is opgetreden in de metaal-, elektrotechnische- en transportmiddelenindustrie. Er is sprake van een lichte toename van de productie en men verwacht een verdere productiegroei. De ondernemers blijven echter wel negatief gestemd over de toekomstige werkgelegenheid." De daarbij behorende grafiek laat zien dat met name de werkgelegenheid in de metaal- en elektrotechnische industrie verder lijkt af te nemen.



Daartegenover staan de verwachtingen voor de toekomst. In het eerder genoemde artikel van 23 februari 2010 in NRC Handelsblad zei Ton Wilthagen: "Voor een deel is de beroepsbevolking te laag of verkeerd opgeleid. Spreek je ondernemers bij hoogwaardig technologische bedrijven zoals in de regio rondom Eindhoven, dan is er angst. Ze zijn niet bang dat ze te weinig technologisch vernieuwen, ook zijn ze niet bang voor de crisis, maar ze vrezen dat ze in de toekomst **niet genoeg mensen met de juiste vaardigheden kunnen aantrekken**. In die regio, Brainport geheten, maken tal van bedrijven kleinere oplages voor heel gespecialiseerde producten. Zodra China of India dat gaat kopiëren en er grootschalige serieproductie van maakt, dan laten bedrijven het los en stoten ze dat deel van de productie af naar deze landen."

Welke conclusie moet u als werknemer aan deze ontwikkelingen verbinden? Mijn advies is om vooral binnen uw huidige werkomgeving de ontwikkelingen nauwkeurig te volgen. Het is verstandig om je af te vragen welke technologische ontwikkelingen voor de komende jaren worden verwacht en hoe uw eigen kennis en vaardigheden hierbij aansluiten. Ik raad u aan om hierover vooral met uw direct leidinggevende in gesprek te treden. Hij of zij kan u hierover vast meer informatie geven en in zo'n gesprek kunt u ook stilstaan bij uw kwaliteiten maar ook bij uw verdere ontwikkelingsmogelijkheden. In veel CAO's hebben wij afspraken gemaakt over het invullen van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). In mijn ogen een prima instrument om afspraken te maken die u kunnen helpen uw kennis en vaardigheden weer op peil te brengen. In dat verband herhaal ik graag nogmaals onze kijk op de verantwoordelijkheidsverdeling

tussen u en uw werkgever.

Als werknemer bent u in onze ogen zelf verantwoordelijk voor:

- o Het kenbaar maken van uw loopbaanwensen
- o Het in gesprek gaan met uw leidinggevende om feedback te vragen en om aan te geven in welke richting u denkt
- o Uw bereidheid om aanvullende scholing te volgen en uw bereidheid mee te denken over eventuele wijzigingen in uw takenpakket (flexibiliteit)

In onze ogen heeft de leidinggevende (werkgever) met betrekking tot de inzetbaarheid van de medewerker de verantwoordelijkheid om:

- o Met medewerkers over hun inzetbaarheid in gesprek te gaan
- o De medewerker feedback te geven gericht op diens inzetbaarheid en ontwikkelingsperspectieven
- o Perspectieven over uw toekomstige mogelijkheden te schetsen
- o Middelen beschikbaar te stellen (tijd, geld, ondersteuning etc.)

Als vakorganisatie hebben wij zowel in de Metalektro CAO als bij Philips afspraken gemaakt over de ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers (o.a. opleidingsdagen) en over studies naar de ontwikkeling van een levensfasebewust personeelsbeleid. Waar wij op CAO-niveau proberen om voor deze aspecten draagvlak te vinden zult u op medewerkersniveau aandacht moeten vragen voor uw eigen ontwikkeling. Persoonlijk zullen wij de komende tijd met leden, OR-leden, contactpersonen en bestuurders van bedrijven in gesprek gaan over het onderwerp inzetbaarheid om op die manier aandacht hiervoor te vragen. Wij zijn er bovendien in geïnteresseerd om van individuele leden input te ontvangen dus aarzel niet om ons via de bekende wegen te benaderen!

Jörg Sauer

Leden helpen leden

De VHP2 wil haar leden de gelegenheid geven om elkaar collegiaal advies te kunnen bieden op diverse arbeidsgerelateerde gebieden.

Hiervoor wil de VHP2 een database opzetten waarin genoteerd wordt wie op welk gebied ervaring heeft en deze ervaring met andere leden zou kunnen en willen delen. Wilt u uw ervaring delen met anderen, dan verzoeken wij u om via de e-mail info@vhp2.nl dit aan ons kenbaar te maken.

Wij zullen u daarna nadere informatie en een invulformulier toezenden.

De EMF

VHP2 is lid van de European Metalworkers Federation (EMF). Misschien zegt u nu bij uzelf: "O, ja?" en 'wat moet ik met dat gegeven'?

Graag licht ik het toe!

Eerst maar een gedeelte van de formele info zoals die op de website van EMF te lezen is.

Wat is de EMF:

" the European Metalworkers Federation (EMF) is an umbrella organisation representing 72 metalworking unions (and 4 associated organisations) from 33 countries with a combined total of 5,5 million members. The EMF was established in 1971."

Wat zijn de beoogde doelen en werkzaamheden:

"One of the EMF's main aims is the deepening of the social dimension in the process of European integration. The EMF contributes to it by representing the economic and social interests of workers in the metal industry at European level.

The EMF advocates a social Europe characterised by democracy, freedom, social justice and solidarity. It also defends and promotes the ability of the European social model to face up to future challenges. At the same time it supports Europe's political and economic integration, whilst bearing in mind the unions' traditions and roots in the culture of their own respective nation states. The EMF's core tasks are:

- to defend the trade union, social and political interests of the European metalworkers' unions vis-a-vis the European employers' organisations in the metal industry.
- To coordinate and implement the initiatives and actions of the European metalworkers' unions at European level.
- To serve its member organisations (affiliates) where European interests are involved.
- To collaborate with the other federations affiliated to the European Trade Union Confederation (ETUC).
- To represent the European interests of the metalworkers' unions at an international level".

Tot zover de formele tekst maar wie meer wil weten kijkt even op de website van EMF.

Er zijn 4 hoofdaandachtsgebieden die hoog in de organisatie van EMF zijn verankerd. Dit zijn:

- Industrial Policy
- Collective Bargaining Policy
- Company Policy
- Social Dialogue.

Gena Winkels en Arend de Groot nemen deel aan de plenaire vergaderingen.

De navolgende 9 Industriële sectoren zijn gedefinieerd:

- Aerospace (ons lid Arnold van Uden)
 - Automotive (ons lid Harry van Lipzig)
 - ICT (ons lid Ad Boudewijns)
 - Lifts
 - Mechanical Engineering
 - Non-Ferrous metals
 - Shipbuilding
 - Steel
 - White Goods
- (NB; vanuit Aerospace en Shipbuilding is er een ad-hoc working Group Defence waaraan ons lid Bas van der Schaaf deelneemt)

Vakbonden zijn dus lid van EMF en alleen vakbondsliden kunnen deelnemen aan de internationale activiteiten van de EMF! Die leden kunnen ook deelnemen aan "Working parties", zij bereiden buiten de plenaire vergaderingen de nota's voor die tot besluitvorming in de jaarlijkse congressen leiden. Daarnaast nemen zij deel aan het jaarlijks congres, waar besluitvorming plaatsvindt. De vakbond biedt een toegangsticket daartoe. Hiermee zou, zeker als het gaat een lidmaatschap van een commissie voor een industriële sector, een zekere facilitering van ondernemingen mogelijk zijn. De kosten hieromtrent worden, tot nu toe, veelal gedeeld door de vakbond en de werkgever.

Hoe "betaalt" het lidmaatschap (en de daarbij behorende onkosten) zich terug?

Helaas niet in financiële termen. Het lidmaatschap is eerder een investering in de toekomst van Europa, waarbij de drie grootste "verdiensten" zijn:

1. Kennis nemen van de ontwikkelingen van het vakgebied in andere Europese landen en de ontwikkelingen daarop. Het aanwezig zijn van een actief lid in een industriële sector kan van groot belang zijn voor die werkgever waar het actieve lid werkzaam is. Doordat alle andere leden in een werkgroep vanuit de zelfde technische achtergrond betrokken zijn ontstaan vanzelf relaties met collega-werkgroepleden. Kijkjes in andermans keukens zijn het gevolg. Een grote onderneming die niet vertegenwoordigd wil zijn in een werkgroep van een voor de onderneming belangrijke industriële sector ontnemt zichzelf een belangrijke informatiebron.

2. Kennis nemen van de ontwikkelingen buiten Europa (studies)

3. Invloed hebben op het gezamenlijk te ontwikkelen beleid.

Aan welke voorwaarde moet volgens Arnold van Uden een afgevaardigde voldoen?

"Ik ben van mening dat een vakbondsafgevaardigde een goede feedback naar de industrie moet hebben.

Hij/zij moet niet alleen de ingebrachte kennis opgedaan hebben in de industrie, echter hij/zij moet in staat worden geacht ook de opgedane kennis terug te voeren naar het eigen vakgebied en daar een discussie over te voeren.

Vaak wordt het jaarlijkse congres georganiseerd door of bij een vooraanstaand bedrijf in de sector. Deelnemen heeft vooral zin als je zelf ook in die sector werkzaam bent".

Voordelen van een lidmaatschap van een working party van een industriële sector liggen voornamelijk op ondernemingsniveau terwijl voordelen van een lidmaatschap van commissies op het niveau van de hoofdaandachtsgebieden meer op bedrijfstakniveau liggen.

Het bestuur stelt actieve VHP2-leden graag in de gelegenheid om ook deel te gaan nemen aan een werkgroep van één van de industriële sectoren. Uiteraard zijn ook bovengenoemde leden graag bereid om hun ervaringen te delen. Aanmeldingen bij Arend de Groot!

Huib Bravenboer

In memoriam Ad Weeber

Kort na Kerstmis werden we opgeschrikt door het bericht dat ons Ledenraadslid Ad Weeber was overleden.

Een jaar geleden had hij zelf bij ons in de Ledenraad aangegeven dat het niet goed met hem ging en dat hij er enige keren niet zou zijn vanwege een geplande medische behandeling. Elke volgende vergadering meldde hij zich af omdat het nog niet goed ging met hem. Maar hij was nog jong en met de dynamiek die hij altijd uitstraalde, verwachtten wij hem zeker terug.

Het heeft niet zo mogen zijn.
Ad heeft ons op 27 december 2009 verlaten.

In de VHP2 zullen wij hem blijven herinneren om zijn betrokkenheid, zijn visie en zijn inbreng.
Ad heeft een grote bijdrage geleverd aan het



functioneren van de vereniging VHPP en ook aan het fusieproces met de VHP Metalektro.

Daarvoor zijn en blijven we hem dankbaar en blijft hij in onze gedachten als de mens die op een warme manier zijn standpunt naar voren bracht.

Ad bedankt!

Arend de Groot, directeur VHP2.

Themabijeenkomst ontslag

Op 20 en 27 januari jl. informeerden wij in Apeldoorn respectievelijk Eindhoven onze leden tijdens een themabijeenkomst over de ins en outs van het ontslagrecht. De aanleiding voor het thema is mede gelegen in het feit dat bij zeer veel bedrijven waar VHP2 leden werkzaam zijn, gereorganiseerd wordt en dat deze reorganisaties vaak ontslag van werknemers tot gevolg hebben. De insteek van de themabijeenkomst was om onze leden in grote lijnen met de regels van het ontslagrecht vertrouwd te maken zodat zij in voorkomende gevallen beter weten hoe een en ander in elkaar steekt.

De bijeenkomst in Apeldoorn had door de kleine zaal waarin deze plaats vond een gezellig karakter, waardoor vanaf het begin een goede interactie met de zaal tot stand kwam. Het werd een levendige bijeenkomst waarin leden de gelegenheid kregen ook informatie over de specifieke situatie van hun bedrijf aan te kaarten. Maar ook in Eindhoven kwam ondanks de grotere zaal de interactie met de zaal goed op gang.

De hoofdonderwerpen van de themabijeenkomst waren:

1. De arbeidsovereenkomst en de wijze van beëindiging
2. Gronden voor ontslag
3. Ontslagvergoeding
4. Sociaal plan
5. Wetsvoorstel maximering ontslagvergoeding

Tijdens de bijeenkomsten heeft Thérèse Schoenmakers samen met mij bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd stilgestaan en bij de wijze waarop de arbeidsovereenkomst door de werkgever kan worden beëindigd. Daarbij kwam vanzelfsprekend ook het onderwerp proeftijd, de opzegtermijn en het verschil tussen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst via het UWV Werkbedrijf (voorheen Centrum voor Werk en

Inkomen) de ontbinding door de kantonrechter aan de orde. Veel leden vonden het onderwerp "opzegverboden" interessant omdat sommige leden in de hoedanigheid van OR-lid met dit verschijnsel in het verleden te maken hebben gekregen.

Bij het onderdeel gronden voor ontslag werden de vijf belangrijkste ontslaggronden uitvoerig behandeld; te weten: Langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt, verwijtbaar handelen van de werknemer, een verstoorde arbeidsrelatie, disfunctioneren en ten slotte de bedrijfs-economische of organisatorische redenen. Over de ontslaggronden werden veel vragen gesteld omdat leden heel specifiek iets over hun persoonlijke ervaringen wilden weten.

Daarna kwam de ontslagvergoeding aan bod, waarbij duidelijk werd gemaakt dat alleen de kantonrechter een vergoeding naar billijkheid toekent en dat bij een ontslagprocedure bij het UWV Werkbedrijf de vergoeding buiten het UWV Werkbedrijf om geregeld moet worden. Dat kan op grond van een beëindigingsovereenkomst zijn maar ook een sociaal plan vormt vaak de basis voor de ontslagvergoeding voor de werknemer. Door een recent arrest van de Hoge Raad kreeg het onderwerp "kennelijk onredelijk ontslag" de actuele aandacht die het verdient. Tot slot werd nog een toelichting gegeven over het wetsvoorstel "maximering ontslagvergoeding". Gelukkig is dit onderwerp door de Tweede Kamer controversieel verklaard (zie het artikel elders in het journaal).

De aanwezige leden kregen na afloop van de themabijeenkomst zoals gebruikelijk de presentatie via het secretariaat opgestuurd. Leden die niet bij de themabijeenkomst aanwezig konden zijn kunnen de presentatie alsnog via het secretariaat opvragen of op de website www.vhp2.nl vinden.

Jörg Sauer

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. Telefoonnummer: 040 - 2 11 62 22. Of stuur een e-mail naar info@vhp2.nl

Contributie VHP2 2010

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,-.

	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.



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
Ruusbroeclaan 21
5611 LT Eindhoven

April 2010

Mutaties en opzeggingen

Wij willen u er op wijzen dat de door u opgegeven mutaties ingaan nadat u deze zelf aan 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.

Voor actueel nieuws kijk op
www.vhp2.nl

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

