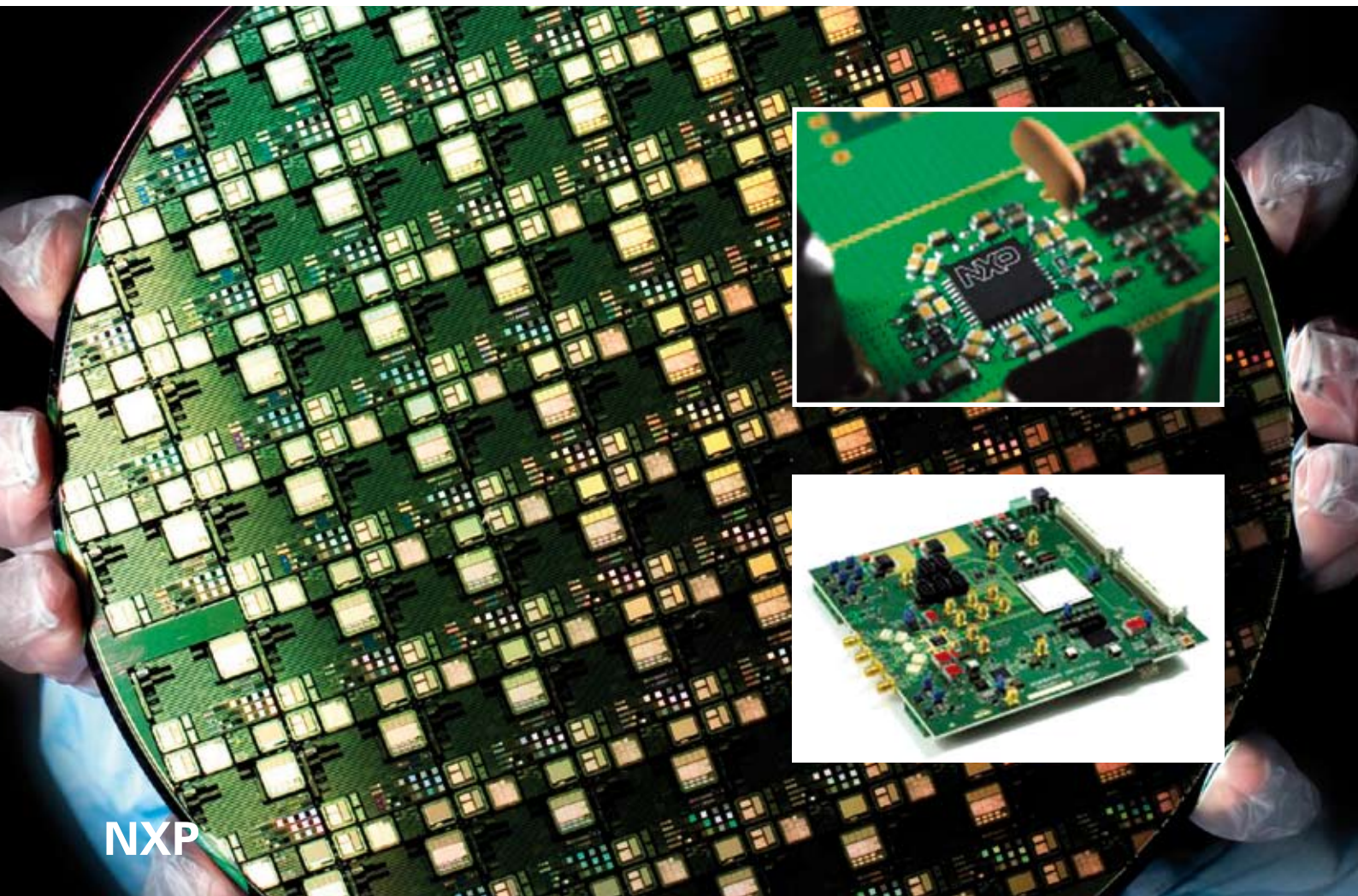


VHP2 JOURNAAL



NXP

- Woord van de voorzitter
- Contactpersoon aan het woord: NXP
- Jurisprudentiebespreking
- Evaluatie Loopbaancoaching
- Hoe is het om te werken bij...
- Philips, Fit to Grow?
- Minder werken, een recht of een gunst
- VHP2 Geef door, Ledenwerf actie



Woord van de voorzitter

Graag had ik 2011 vrolijker willen uitluiden maar de tweede dip in deze financiële crisis maakt eerder dat we de noodklok moeten luiden.



In 2008/2009 is de werkloosheid in Nederland nog redelijk binnen de perken gebleven. Door bestaande krapte op de arbeidsmarkt en door inzet van deeltijd WW is werkloosheid beperkt toegenomen.

Door aangekondigde reorganisaties en beperkte bedrijfsinvesteringen ziet 2012 er somber uit. Dit heeft een negatief effect op de koopkracht, zeker voor die mensen die hun baan verliezen.

Een groot risico is dat de werkloosheid onder jongeren sterk zal toenemen en deze jongeren zijn juist hard nodig om de groei in de toekomst te maken.

Ook pensioenen worden flink geraakt door de crisis. Nagenoeg geen enkel pensioenfonds heeft in 2011 kunnen indexeren en er wordt zelfs gesproken over afstempelen. Dit heeft direct een negatief effect op de koopkracht van gepensioneerden. Werkenden en slapers zullen dit koopkrachteffect zien op het moment van pensionering. Langdurig niet indexeren kan voor deze groep leiden tot een half pensioen straks.

Hoe komen we uit deze crisis en wie betaalt de rekening? De politiek zal er voor moeten zorgen dat het financiële stelsel op orde komt en dat normale kredietverlening weer mogelijk is. Samen met een toegenomen vertrouwen zullen investeringen weer aantrekken en daardoor zal de werkgelegenheid toenemen.

Vakorganisaties en werkgevers hebben nog veel te doen. De wereld om ons heen staat niet stil en we zullen er samen voor moeten zorgen dat de

economische groei in Nederland weer op peil komt. Een open dialoog zal tot stand moeten komen. De sector metaalektro is sterk afhankelijk van de export.

Deze positie kan alleen in stand blijven als we innovatief blijven en tegen een aantrekkelijke prijs kunnen produceren. Hiervoor is goed onderwijs nodig, een passend loopbaanbeleid en werknemers die zich actief inzetten om bij te blijven.

Maar ook een aantrekkelijk investeringsklimaat zodat bedrijven willen en durven investeren. Loonkosten zijn een heikel punt in dit verhaal. Niet iedereen wil of kan zomaar loon inleveren.

De overheid heeft ingezet op lastenverzwaring voor de burgers en bezuiniging op onderwijs terwijl zorgkosten en zorgpremies de pan uit rijzen. Dit scheidt een lastig klimaat om over loonmatiging te spreken en helpt onze exportpositie op lange termijn niet. De overheid zal een duidelijke keuze moeten maken of zij innovatieve en sterk exportgedreven bedrijven wil behouden voor Nederland.

Een stap terug doen is alleen een optie als je weet dat je daarna de vruchten er van kunt plukken en niet dat de opbrengst in andermans portemonnee verdwijnt. De VHP2 durft de dialoog aan te gaan en de stap naar de toekomst te maken!

Peter Breimer
Voorzitter VHP2

Contactpersonen in beeld

Mag ik me even voorstellen, mijn naam is **Ton van Roon**. Ik ben 59 jaar en inmiddels 41 jaar in dienst van NXP, voorheen Philips Semiconductors in Nijmegen.



Ik woon in Vught, ben getrouwd met Elly, heb twee kinderen en ben nu de trotse Opa van vier kleinkinderen. In mijn vrije tijd ben ik actief in de schaakwereld, zelf spelen, maar ook als wedstrijdlerder op het hoogste niveau. Daarnaast mag ik graag toeren op de motor. Vooral het hooggebergte in de Alpen geniet mijn voorkeur.

Op 21 september 1970 ben ik, nog net geen 18 jaar oud, bij Philips begonnen. Eerst op het Natuurkundig Laboratorium, later op het Metallurgisch Laboratorium. In die periode heb ik Metaalkunde gestudeerd aan de HTS in Utrecht. De eerste 14 jaar heb ik me voornamelijk met techniek bezig gehouden. Een hele mooie tijd, maar na verloop van tijd begon ik me naast de techniek steeds meer te interesseren voor de mens achter de techniek. Dit resulteerde al snel in een lidmaatschap van de OR.

In 1986 kreeg ik de kans om te beginnen als groepsleider op een montage afdeling in Eindhoven. Vanaf dat moment ben ik of werkzaam geweest in een leidinggevende functie, of als bedrijfsopleider binnen een productieomgeving. Eerst in Eindhoven, later bij Philips Lighting in Oss. Eind jaren tachtig kreeg ik te maken met Centurion. Het is in die periode dat ik voor het eerst te maken kreeg met het laten draaien van een afdeling waarvan de medewerkers in grote onzekerheid verkeren over hun toekomst. Ik werd me toen echt bewust van de rol die een vakorganisatie in dergelijke situaties kan en moet spelen. Ik voelde een morele plicht om de vakorganisaties te ondersteunen en ben toen lid geworden van het VHPP, het latere VHP2. Niet echt actief, gewoon lid, niet meer en niet minder.

Eind jaren negentig ging het echter steeds slechter bij Lighting. Ik dacht, voordat ze bij Lighting het licht uitdoen moet ik iets anders gevonden hebben. In 1998 ben ik begonnen binnen de bedrijfsopleiding van Philips Semiconductors Nijmegen, het huidige NXP.

In 1953 is Philips in Nijmegen gestart met de ontwikkeling en productie van halfgeleider techniek. Beperkte het zich in eerste instantie tot de productie van transistors en dioden; aan het einde van de 20e eeuw maakt de industriële revolutie plaats voor de digitale revolutie. Hieronder verstaan we de verandering van analoge mechanische- en elektronische technologie, naar digitale technologie. Eerst in het bedrijfsleven, maar later ook voor publiek gebruik. Denk maar eens aan de ontwikkelingen in ons eigen leven: Van langspeelplaat naar CD naar mp3. Van VHS tape naar DVD

naar Blue Ray. Van het versturen van een brief per post naar e-mail naar sociale netwerken zoals facebook en Twitter. Van contante betaling naar pinnen naar elektronisch bankieren. Van kaartlezen naar GPS. Mobiele telefonie, digitale televisie, enzovoort, enzovoort en het houdt niet op. De ontwikkelingen gaan verder, steeds sneller en sneller.

NXP Semiconductors NV heeft zich gespecialiseerd in High Performance Mixed Signal en Standard Product oplossingen. Deze innovaties worden gebruikt in een breed scala van automotieve, identificatie, draadloze infrastructuur, verlichting, industriële, mobiele, consumenten-en computertoepassingen. Een wereldwijd opererend halfgeleiders bedrijf met vestigingen in meer dan 25 landen en een omzet van 4,4 miljard dollar in 2010.

NXP Semiconductors in Nijmegen is een heel mooi bedrijf. Een High Tech omgeving waar honderden mensen 24 uur per dag, 7 dagen in de week in de weer zijn om aan de hoge eisen van onze klanten te voldoen. Iedereen die wel eens in de Fab van ICN8 is geweest zal dit beamen. Een bedrijf met vele kansen, maar soms moeten er ook harde maatregelen genomen worden om het voortbestaan te garanderen. Zo werd in 2010 de ICN5 Fab gesloten en onlangs werd aangekondigd dat ook ICN4 en ICN6 medio 2013 gesloten gaan worden.

Ook nu weer is een goede vakvereniging en OR van groot belang. De balans vinden tussen zakelijk noodzakelijk en maatschappelijk verantwoord is niet eenvoudig. Ook ik probeer mijn steentje bij te dragen. Ik ben sinds kort bij NXP contactpersoon voor het VHP2. Daarnaast ben ik vertrouwenspersoon. We leven in een multiculturele samenleving, iets waar we in Nederland trots op mogen zijn. Maar het levert soms ook spanningen op. Voor mij zijn alle mensen gelijk, los van sekse, herkomst, ras, geloofsovertuiging of seksuele geaardheid. Voor mij moet iedereen zich in Nederland, en dus ook binnen NXP, prettig en veilig kunnen voelen. Helaas is dit niet altijd het geval. Soms hebben mensen last van discriminatie, intimidatie, pesten, bedreiging of andere vormen van ongewenst gedrag. Gelukkig zijn mensen vaak in staat om dit zelf op te lossen, door het bijvoorbeeld bespreekbaar te maken. Maar soms lukt dit ook niet. Dan kan het prettig en/of wenselijk zijn dat mensen geholpen worden. De vertrouwenspersoon is dan iemand die bij ongewenst gedrag de helpende hand kan bieden.

OPZEGGEN LIDMAATSCHAP VHP2

Opzeggingen

Het beëindigen van het lidmaatschap kan (conform de statuten art. 7: b) slechts per einde van het lopende kalenderjaar, en de opzegging dient schriftelijk voor 1 oktober van enig jaar te gebeuren.

7.2 Beëindiging van het lidmaatschap van directe personen:

- a. Door het overlijden van het lid;
- b. door opzegging door het lid, hetwelk tenzij het bestuur anders beslist, schriftelijk voor één oktober van enig jaar dient te geschieden; het lidmaatschap eindigt op het eind van het alsdan lopende kalenderjaar;

Attentie:

Bij opzeggingen in de loop van het jaar geldt, dat het lidmaatschap doorloopt tot het eind december van enig jaar; tot die tijd informeren wij u over de activiteiten van de vereniging en u blijft contributieplichtig.

Digit@@@

Graag willen wij u als extra service regelmatig een digitale nieuwsbrief toezenden met daarin de voor u actuele (bedrijfs) informatie. Als u prijs stelt op deze extra service, kan u zich hiervoor aanmelden door uw e-mail adres door te geven aan info@vhp2.nl



Ook worden er 3x per jaar themabijeenkomsten voor onze leden georganiseerd. Uitnodigingen hiervoor worden eveneens digitaal verzonden. Als u op de hoogte wil blijven over deze bijeenkomsten is het voor ons noodzakelijk om u via de e-mail te kunnen bereiken.

MEDIATION WORKS

De VHP2 is onlangs een samenwerkingsverband gestart met **MEDIATION WORKS**. Deze verbintenis houdt onder meer in dat de leden van de VHP2 gebruik kunnen maken van de diensten van de (onafhankelijke) mediators van **MEDIATION WORKS**.

Wanneer zou u **MEDIATION WORKS** kunnen inschakelen?
In principe bij elke vorm van onenigheid tussen werknemer en werkgever en/of collega(s) die nog met elkaar verder willen of moeten.

Bijvoorbeeld: bij een samenwerkingsgeschil tussen u en een collega of leidinggevende kan samen met de hulp van een bij het NMI geregistreerde mediator wordt gezocht naar een voor beide partijen aanvaardbare oplossing. **MEDIATION WORKS** biedt een zorgvuldig begeleid proces waarbij de belangen van beide partijen voorop staan.

Een conflict dat middels mediation wordt opgelost kan als voordeel hebben dat

- de relatie tussen partijen verbetert en niet verder verslechtert;
- een escalatie en een eventuele gang naar de rechtbank wordt voorkomen;
- werkgever en werknemer tijd en geld besparen;

Aan de diensten van **MEDIATION WORKS** zijn voor onze leden in beginsel geen kosten verbonden, voor de werkgever gelden andere voorwaarden. De mediation vangt aan met een kort intakegesprek met de partijen afzonderlijk. Als blijkt dat de situatie zich leent voor mediation wordt een overeenkomst getekend, waarin een inspanningsverplichting is opgenomen en een geheimhoudingsbeding. Afhankelijk van de tijd die nodig is om tot een oplossing te komen worden verschillende gesprekken gevoerd. Een geslaagde mediation wordt afgerond middels een document waarin de afspraken tussen partijen worden vastgelegd.

Voor contact of nadere info verwijzen wij u naar het secretariaat van de VHP2 of info.MEDIATIONWORKS@gmail.com

Jurisprudentiebespreking

(JAR 2011/143)



De kantonrechter in 's-Hertogenbosch heeft op 19 april 2011 een uitspraak gedaan, die ik graag ter lering met u deel.

Deze uitspraak geeft namelijk inzicht in wat verwacht wordt / kan worden van werknemers die kritiek ontvangen op hun functioneren. Hieronder volgt een samenvatting van de casus en dan zal ik aangeven welke punten voor u van belang (kunnen) zijn.

De betreffende werknemer is op 1 mei 1986 bij de werkgever, een bank, in dienst getreden, en bekleedde laatstelijk de functie van senior aandelenanalist. De werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever onderbouwt het verzoek met de stelling dat hij van zijn medewerkers mag verlangen dat zij bij de uitvoering van de werkzaamheden handelen in overeenstemming met de normen en vereisten die binnen zijn organisatie gelden. Hij is van mening dat de werknemer door zijn opstelling daarmee in strijd heeft gehandeld. De werknemer disfunctioneert volgens de werkgever, hij weigert mee te werken aan verbeteringstrajecten en er is sprake van een fundamentele vertrouwensbreuk tussen partijen.

De kantonrechter overweegt dat de arbeidsovereenkomst behoort te eindigen, nu partijen wezenlijk van inzicht verschillen over de wijze waarop de functie van senior aandelenanalist dient te worden uitgevoerd. Het is daardoor niet realistisch om te veronderstellen dat de werkgever van het ongeschiktheidsoordeel is af te brengen.

Wat betreft de vraag of er gronden zijn om aan de werknemer een vergoeding toe te kennen, is van belang dat de werknemer vanaf zijn indiensttreding tot eind 2008 naar behoren heeft gefunctioneerd en dat de werknemer vanaf het aantreden van zijn twee nieuwe leidinggevendenden kritiek heeft ontvangen op zijn functioneren en verbeterpunten zijn vastgesteld.

Een werkgever mag echter zijn organisatie en de door de medewerkers te verrichten werkzaamheden zodanig inrichten zoals hem geraden voorkomt in verband met veranderingen in de branche. Van een werknemer mag worden verwacht dat hij zich inspant om te voldoen aan de door zijn werkgever daartoe gestelde eisen. Uit het verweer blijkt dat de werknemer zich in onvoldoende mate realiseert dat zijn functie niet statisch maar dynamisch is en aan veranderingen onderhevig is.

Nu in voldoende mate aannemelijk is geworden dat de werknemer vanaf 2008 tot op heden onvoldoende heeft meegewerkt om zijn werkzaamheden uit te voeren op de wijze die door de werkgever wordt voorgestaan wordt het verlies van de dienstbetrekking geheel aan de handelwijze van de werknemer toegeschreven.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder vergoeding.

Opvallend aan deze uitspraak is dat, ondanks de vaststelling dat de werknemer 22 jaar naar behoren heeft gefunctioneerd, de kantonrechter geen vergoeding aan de werknemer toekent. De kantonrechter verwacht kennelijk een andere houding van de werknemer op het moment dat deze kritiek ontvangt, ook al is dat nieuw voor de werknemer en komt de kritiek van nieuwe leidinggevendenden. De les die uit deze uitspraak getrokken moet worden is dat je je als werknemer altijd zal moeten inspannen om te verbeteren op het moment dat je kritiek op het functioneren ontvangt. Louter volstaan met het kritiek hebben op de kritiek, het verbeterplan ofwel de kritiekgevers wordt door de rechterlijke macht getuige deze uitspraak keihard afgestraft.

Titia Gubbels-Schweitzer

Bezoek aan DAF Paccar



Na een netpost inschrijving is de VHP2 op twee bezoeken aan van Doornes Automobiel Fabrieken en het DAF museum gekomen. Op 21 november is de eerste excursie gepland voor 33 VHP2 gasten. Harry van Lipzig, oud DAF medewerker, treedt op als gastheer.

Om 13:00 uur worden we in de hal van het hoofgebouw ontvangen. De verzameltijd wordt gebruikt om de drie typen vrachtwagentrekkers te bekijken. De stoelen worden gecontroleerd evenals de bedden in de XF series.

Na een ontvangstdrankje bekijken we een 20 minuten film, waarin de geschiedenis en de huidige productie opzet wordt getoond. De inleiding op deze film gebeurde door de gids die ook bij de rondleiding per trein de groep uitleg gaf. In de film wordt nadruk gelegd op kwaliteit door draagvlak bij individuele medewerkers, die met Kaizen en 6 sigma een steeds hogere kwaliteit nastreven.

De fabriek hebben wij, als gasten gezeten in een trein van wagens getrokken door een trekker en bestuurd door onze gids, gezien en gehoord. De uitleg was vaak via de luidsprekers te horen maar ook op een monitor te zien. Via de motorenfabriek, de tandwielen frezerij, harderij en controle werkplaats, zien we het maken van draagbalken uit plaat. Het individueel snijden en ponsen van plaat tot de eerste montage van het onderstel en de aanvoer van complete assen en cabines.





Na de plaatbewerkingsafdeling en lakkerij worden de eerste contouren van op naam gestelde vrachtauto's zichtbaar in een montagelijijn. Op een onderstel dat in snelheid te regelen is, wordt met vele handen een complete auto door het samenvoegen van honderden onderdelen opgebouwd. Een van de laatste onderdelen, de motor met versnellingsbak wordt in het frame gezet, waarna de leidingen en elektrische bekabeling wordt aangebracht. Tenslotte volgt de cabine en de aansluitingen daarvan en de wielen. Na een uitgebreide test is de vrachtwagen klaar voor transport naar de klant. Per dag worden 180 vrachtwagens sequentieel op naam van de klant gemaakt. Alle onderdelen worden naar klanten specificatie in de auto aangebracht. Daartoe is per wagen een boek met specifieke gegevens aanwezig.



Hierin staan de testgegevens per motor tot de kleur van de spatborden, de olienkoeling van de stuurbekrachtiging en het aantal aangedreven assen. Niet alleen het maken van een dergelijk kwalitatief hoogwaardig product dwingt respect af, de logistieke performance van het geheel doet dat evenzeer.

De in Duitsland gegoten motorblokken worden evenals de assen en de cabines aangeleverd op volgorde van montage en op naam van de klant. Na de excursie vertrekt de groep naar de Tongelresestraat. Tegen 15:30 uur zijn de meesten bij het DAF-museum aangekomen. Om tijd te winnen gaan we in twee groepen met een gids door de geschiedenis van DAF. Van de eerste hamer voor een smederij ondergebracht in een paardenstal, van een Eindhovense Stoombierbrouwerij tot de modernste trekker met intercooling compressor. Van de eerste eenpersoons driewieler auto voor een stalling in de gang, de "regenjas", tot een formule 1 auto met variomatic aandrijving. Voorwaar een imposante expositie van een van de eerste Nederlandse automobielbouwers. Na een drankje en hapje nemen we tegen 17:00 uur voldaan en onder de indruk afscheid van onze gastheren.

Jan Migchels

Loopbaancoaching

Evaluatie themabijeenkomst

Loopbaancoaching 12-10-2011

59% van de deelnemers heeft ons evaluatieformulier ingevuld. Hieruit komt naar voren dat men de frequentie van 3 bijeenkomsten per jaar goed vindt, maar dat men een hogere frequentie van de bijeenkomsten prima zou vinden.

De locaties en bereikbaarheid worden veelal als ruim voldoende of goed beoordeeld.

Wel blijken er soms problemen te zijn met het terug vinden van de presentatie op de website, wat vooral veroorzaakt blijkt te worden doordat men niet weet waar deze op de website is geplaatst.

Hierbij nogmaals de link daar naar toe:

<http://www.vhp2.nl/Leden/12/>

De gebruikersnaam is je achternaam zonder voorvoegsel(s) en het wachtwoord is gelijk aan je relatienummer. Dit nummer staat ook op het adreslabel van het VHP2 journaal.

De bijeenkomst over Loopbaancoaching is door 1 persoon als onvoldoende beoordeeld, de verwachtingen kwamen niet overeen met de presentatie. De overige aanwezigen hebben deze bijeenkomst beoordeeld met een ruim voldoende of goed en hebben allen aangegeven dat ze deze bijeenkomst zeker bij een collega aan zouden bevelen.

De tips en ideeën voor volgende bijeenkomsten zijn ook geïnventariseerd en zullen daar waar mogelijk gebruikt worden in komende themabijeenkomsten.

Mirjam Ponsioen

Themabijeenkomst Loopbaancoaching.

Al diverse malen hebben wij bij onze leden onder de aandacht gebracht dat de bedrijfstak mogelijkheden biedt voor medewerkers om zich te laten bijstaan met hun gedachte- en oordeelsvorming over hun loopbaan. Omdat het best een gecompliceerd proces is om dit voor jezelf goed te doen en te volbrengen, kan het een heel goed idee zijn daarbij ondersteuning te vragen.

Via VHP2 kan dit. Wij doen dit niet zelf, maar hebben afspraken gemaakt met een tweetal bureaus om dit – samen met onze leden – te doen.

Op twee niveaus kan worden ingestoken. Een compleet traject, eigenlijk vanaf nul. De persoon die dit voor ons uitvoert, heeft in de bijeenkomst op 12 oktober toegelicht hoe dit verloopt.

De inhoud loopt van zelfonderzoek over “wat kan ik, wie ben ik en wat wil ik” via marktverkenning tot handvatten voor de marktbenadering.

Voor gevorderden, die alleen nog een aantal gesprekken willen hebben waarin ze hun eigen bevindingen willen toetsen, is er een verkort traject.

De avond was zeer succesvol. Er was volop dialoog en veel ruimte voor vragen. Ongeveer een kwart van de aanwezigen doet inmiddels mee met loopbaancoaching.

Arend de Groot.

Hoe is het om te werken bij...?

Hoe is het om te werken bij...? Onder deze titel is een reeks bijeenkomsten van start gegaan op 22 november j.l.

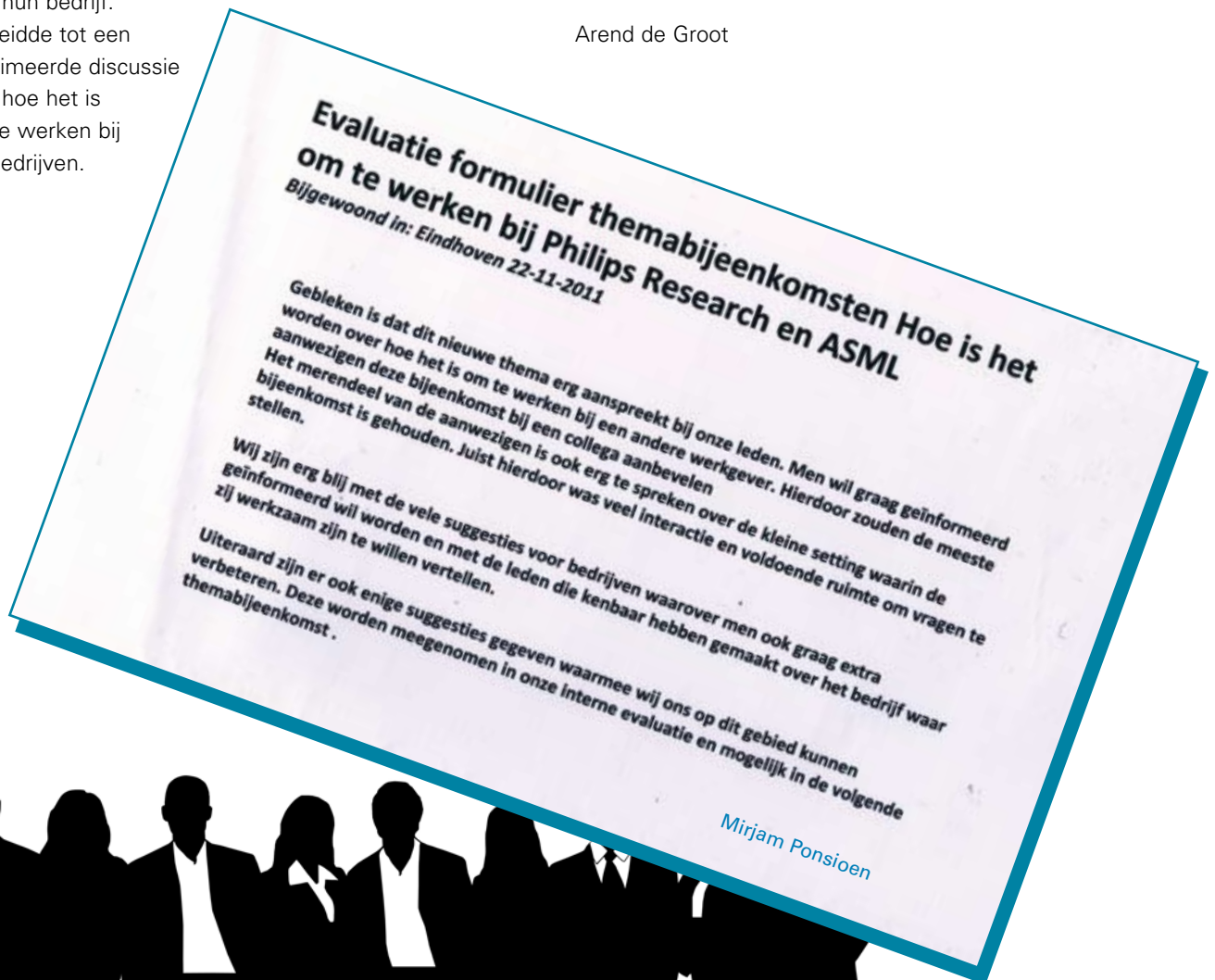
Als eerste twee bedrijven die op de rol stonden om voor het voetlicht te verschijnen hadden we Philips Research en ASML. (Philips is zo groot en met zo veel verschillende karakteristieken dat we dit concern opsplitsen).

Onze leden Hans van Sprang van Philips en Peter Hermens van ASML verzorgden een korte inleiding over hun bedrijf. Dat leidde tot een geanimeerde discussie over hoe het is om te werken bij die bedrijven.

Voor meerdere van de deelnemers werden er nieuwe, maar vaak ook vertrouwde gevoelens en meningen gedeeld.

Vragen konden gesteld worden en daarop werd een persoonlijk antwoord gegeven. De reeks bijeenkomsten wordt gebracht onder het motto "leden helpen leden" en in die zin ging het dus voornamelijk om eigen ervaringen van alle deelnemers. Wat mij betreft een geslaagde avond, die opvolging verdient met opnieuw 2 bedrijven uit ons eigen netwerk.

Arend de Groot



Wordt Philips door 'Fit to Grow' echt fit en gaat Philips dan echt groeien?

In juli 2011 kondigde Philips, kort na het aantreden van Frans van Houten, aan dat het 500 miljoen Euro zou gaan bezuinigen. Deze besparing moest met name in de overhead gevonden worden. Philips liet weten dat het naast deze besparing 200 miljoen Euro zou gaan investeren in innovatie en business development.



In september 2011 liet Philips weten dat de besparing niet 500 miljoen maar 800 miljoen Euro zou gaan bedragen. De vakorganisaties en de ondernemingsraad (landelijk overlegplatform) werden op 29 september 2011 door Frans van Houten over de achtergronden van de reorganisatie Fit to Grow geïnformeerd.

Uit de toelichting werd duidelijk dat de reorganisatie Fit to Grow niet los kan worden gezien van het kort geleden gelanceerde cultuurveranderingsprogramma Accelerate. Bij Fit to Grow gaat het om een nieuw 'operating model' en een nieuw organisatiedesign.

Bij Acceleratie gaat het om een transformatie met als doel om te versnellen, onnodige complexiteit te verminderen en om kapitaal vrij te maken dat in de business en de markten geherinvesteerd kan worden.

Frans van Houten liet ook weten dat de overheadkosten van Philips niet in lijn zijn met een kleiner wordende Philips organisatie. De reorganisatie Fit to Grow heeft primair tot doel de overheadkosten in lijn te brengen met vergelijkbare organisaties en is secundair gericht om een organisatie te bouwen waarbij de klant centraal staat en die relatief plat rondom 17 Business Markt Combinaties in een end-to-end value chain is georganiseerd.

Als VHP2 stelden wij aan Frans van Houten de vraag hoe hij wil waarborgen dat deze reorganisatie Philips duurzaam slagvaardig maakt en tot een blijvende verlaging van het kostenniveau leidt.

Wij wilden weten hoe Frans van Houten ervoor zorgt dat Philips door deze reorganisatie niet in de bekende negatieve spiraal komt van lagere omzetten met terugkerende kostenreducties.

Daarnaast lieten wij weten dat wij denken dat veel werknemers moeite zullen hebben met een cultuurveranderingsprogramma waarin werknemers aan de ene kant meer verantwoordelijkheid moeten nemen, ondernemender gedrag moeten gaan vertonen en beter samen moeten werken en waarbij aan de andere kant het aloude medicijn; namelijk een personeelsreductie van 10 % in Nederland wordt toegepast.



Groei percentage		Jaar	Omzet x 1 miljoen	
Laag	Hoog		Laag	Hoog
		2010	25,419	25,419
2%	4%	2011	25,927	26,436
4%	6%	2012	26,964	28,022
4%	6%	2013	28,043	29,703
EBITA percentage		Jaar	EBITA x 1 miljoen	
Laag	Hoog		Laag	Hoog
10%	12%	2013	2,804	3,564

bron: randomfinancials.nl

Frans van Houten gaf aan dat hij geen succesgaranties kan geven, maar dat hij de overtuiging heeft dat hij deze stappen moet zetten om de organisatie beter te stroomlijnen.

Op 17 oktober 2011 is bekend gemaakt dat Fit to Grow ertoe gaat leiden dat wereldwijd in de periode tot en met het jaar 2014 4.500 banen komen te vervallen. In Nederland gaat het om 1.400 banen.



Doordat in Nederland het hoofdkantoor van Philips en ook het hoofdkantoor van Lighting is gevestigd gaan in Nederland verhoudingsgewijs meer banen verloren dan elders. Tegelijkertijd met de aankondiging van de concrete aantallen werd bekend gemaakt dat binnen Lighting in Eindhoven 186 fte zullen komen te vervallen en dat binnen IT in eerste instantie 60 fte komen te vervallen.

Voor deze reorganisaties zijn inmiddels bij de diverse ondernemingsraden adviesaanvragen ingediend. Op dit moment is nog onduidelijk waar de overige 1100 functies komen te vervallen. Als VHP2 begrijpen wij de logica achter Fit to Grow en Accelerate. Als deze organisatiewijziging tot een organisatie gaat leiden die dichter bij de klant staat en die werknemers in staat stelt om op een lager niveau besluiten te nemen dan zijn wij daar als VHP2 niet op voorhand tegen. Wij maken ons echter wel zorgen over de timing en over het draagvlak onder werknemers. Niets doen lijkt echter ook geen optie, daarom geven wij Philips het voordeel van de twijfel.

Van onze leden krijgen wij regelmatig vragen over onze betrokkenheid bij deze reorganisatie. Wij staan onze leden op verschillende manieren bij:

- Allereerst zijn wij met Philips op dit moment in gesprek over een Centraal Sociaal Plan. Ten tijde van het schrijven van het artikel staan wij op het punt om met onze leden in overleg te treden over de CAO en het Centraal Sociaal Plan.
- Daarnaast zijn wij in de verschillende bedrijfs-onderdelen in overleg met de ondernemingsraden en de bestuurders om de achtergronden van de adviesaanvragen en de personele gevolgen te bespreken. Indien gewenst zullen wij deze informatie bespreken met de leden die in de betreffende bedrijfs-onderdelen werkzaam zijn.
- En vanzelfsprekend staat de VHP2 onze leden op individueel niveau bij als zij onze hulp inroepen. Voor vragen over Fit to Grow met een collectief karakter kunt u het beste contact opnemen met Jörg Sauer (jorg.sauer@vhp2.nl).

Voor individuele vragen kunt u een mail sturen naar info@vhp2.nl.

Minder werken: een recht of een gunst?

Het komt nogal eens voor dat een medewerker minder wil gaan werken. Dat kan bijvoorbeeld zijn om de verzorging van de kinderen thuis op zich te nemen of om gedeeltelijk met vroegpensioen te gaan. Mag de leidinggevende dat weigeren?

De Wet Aanpassing Arbeidsduur (**WAA**) geeft werknemers het recht om in deeltijd te mogen werken. Een werkgever is in principe verplicht om een verzoek tot vermindering van het aantal uren te accepteren, niet alleen een wijziging van fulltime naar parttime maar ook een vermindering van bijvoorbeeld 28 uur naar 24 uur. Daarnaast dient een werkgever een wens tot urenuitbreiding eveneens in te willigen, al komt die wens in de praktijk minder vaak voor. Uit de Memorie van Toelichting blijkt dat een werknemer alleen vermeerdering van arbeidsduur kan vragen als het gaat om vrijgevallen uren in een functie die de werknemer reeds verricht. Kortom, als je verzoekt om een urenuitbreiding dan moeten er wel eerst uren vrijgekomen zijn. En als je verzoekt om urenvermindering dan is je leidinggevende onder normale omstandigheden verplicht om daar in mee te gaan. Wel moet je voldoen aan een aantal voorwaarden om van dit recht gebruik te kunnen maken.

Wettelijke voorwaarden

Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kan alleen worden gedaan door een werknemer die al een jaar in dienst is bij dezelfde werkgever ¹. Een verzoek tot uren aanpassing kan maximaal een keer per twee jaar gedaan worden ² en moet door de werknemer uiterlijk vier maanden voor het tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk worden ingediend.

Vier maanden van te voren indienen is het wettelijk minimum, maar het is vaak beter om je verzoek langer van te voren in te zenden; de werkgever heeft immers tijd nodig om een oplossing te zoeken voor de vrijgekomen uren. In het verzoek moet de werknemer aangeven wat de gewenste datum van de ingang is, de omvang van de urenvermindering en de spreiding van de uren. Als de werkgever niet uiterlijk een maand voor de verlangde ingangsdatum reageert op het verzoek dan wordt volgens de wet de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek.

Reageert de werkgever eerder dan moet er overleg

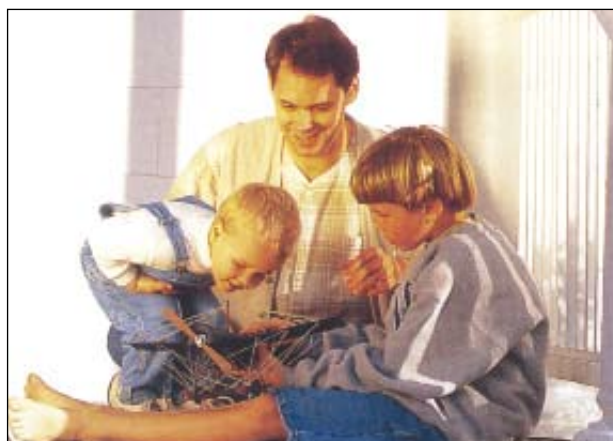
plaatsvinden tussen werkgever en werknemer.

De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren over de dagen overigens wijzigen als hij "een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daar redelijkerwijs voor moet wijken", maar voor de rest dient hij het verzoek, onder normale omstandigheden, te honoreren ³.

¹ Volgens een recent ingediend wetsvoorstel komt deze eis te vervallen. De inwerkingstredingsdatum is nog onbekend.

² In het wetsvoorstel wordt dit gewijzigd naar maximaal een maal per jaar

³ Voor werkgevers met minder dan tien werknemers geldt deze verplichting niet want zij zijn uitgezonderd van de WAA



Uitzondering: zwaarwegend bedrijfsbelang

Soms pakt een verzoek tot urenvermindering echter zo nadelig uit voor de werkgever dat hij mag weigeren. Een werkgever hoeft zo'n verzoek tot uren aanpassing niet te honoreren als zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten, zo bepaalt de wet.

Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van zwaarwegende bedrijfsbelangen als die vermindering leidt tot:

- * grote problemen voor de bedrijfsvoering bij de bezetting van de vrijgekomen uren
- * roostertechnische problemen of
- * problemen op het gebied van veiligheid.

In het eerste geval moet gedacht worden aan de situatie dat er (aantoonbaar) geen personeel te vinden is om de vrijgekomen uren op te vangen, bijvoorbeeld vanwege de krappe arbeidsmarkt en/of vanwege de geringe urenomvang van de vacature (een nieuwe medewerker vinden voor een dienstverband van slechts 4 of 6 of 8 uur, is niet altijd makkelijk);

Bij problemen van roostertechnische aard kan worden gedacht aan een ploegdienstsituatie waar een gat valt in het rooster door vermindering van de arbeidsduur; Bij veiligheidsproblemen tot slot zal de werkgever moeten stellen dat er een veiligheidsrisico optreedt als de werknemer minder dan een bepaald aantal uren werkt (bijvoorbeeld door gebrek aan ervaring).

Als de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren anders vaststelt dan de werknemer heeft verzocht, moet hij schriftelijk de redenen hiervoor opgeven. Als de werknemer het niet eens is met de weigering dan kan laatstgenoemde dit aan de rechter voorleggen. Bij de beoordeling weegt de rechter alle feiten en omstandigheden met betrekking tot het concrete geval mee. Hierna enkele voorbeelden uit de rechtspraak.

Jurisprudentie

Een werknemster is in dienst van een detachingsbedrijf voor financiële dienstverlening dat haar uitleent voor boekhoudwerkzaamheden. Zij is fulltime in dienst maar verzoekt op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur om een urenvermindering naar 16 uur per week. De werkgever wijst dit af met als argument dat zijn klanten geen parttime detachingskrachten willen. De werkgever stelt ook dat in zijn mantelovereenkomst met grote klanten uitdrukkelijk wordt uitgegaan van fulltime opdrachten. Wel biedt hij de werknemster voor 16 uur per week een interne functie aan. De werknemster wijst dit af omdat de woon- werkafstand hiervoor beduidend meer is dan de maximaal afstand die de werkgever bij detachering aanhoudt. Uiteindelijk vordert de werknemster bij de voorzieningenrechter dat de werkgever veroordeeld wordt om mee te werken aan de urenvermindering.

De voorzieningenrechter overweegt dat de werkgever bij geen enkele klant heeft geïnformeerd of deeltijd detachering mogelijk is. De werkgever is er eenvoudigweg van uitgegaan dat dit niet mogelijk is. Dat in de mantelovereenkomst over fulltime detacheringen wordt gesproken doet hier niet aan af. Dat in de voorgaande jaren nooit een deeltijd opdracht is ontvangen, betekent nog niet dat een deeltijd detachering niet kan worden uitgelokt. Voor de rechter is het daarom al met al niet aannemelijk dat de taken waarop de werknemster inzetbaar is, debiteurenadministratie, alleen in de continuïteit van een fulltime rooster uitgevoerd kunnen worden. De functies op het niveau van de medewerkster worden veelvuldig op deeltijdbasis uitgeoefend. Bij de door werkgever aangeboden interne functie was dat kennelijk ook geen probleem. De rechter beslist in het voordeel van de werknemster en overweegt ten overvloede dat hij er van uitgaat dat werkgever de werknemster zal vrijstellen van de arbeidsplicht, omdat de reisafstand voor de interne functie te groot is, totdat een passende parttime detachingsfunctie is gevonden. (Bron kantonrechter Amsterdam, JAR 2007/98)

Een werknemer die in zijn functie als buitendienstmedewerker klanten bezoekt, heeft na een half jaar ouderschapsverlof van 20 uur verzocht om een vermindering van zijn arbeidsduur naar 24 uur per week. Volgens de werkgever zijn er zwaarwegende bedrijfsbelangen om het verzoek af te wijzen. Op grond van het in overleg met de Ondernemingsraad ontwikkelde beleid dat is vastgelegd in de Personeelsgids, kan de werknemer wel 32 uur gaan werken. Volgens de werkgever zou inwilliging problemen veroorzaken bij de herbezetting, de planning en de werkdruk bij collega's. De bedrijfsauto zou twee dagen niet benut worden en er zouden planningsproblemen ontstaan als de werknemer aan het eind van de werkdag een opdracht niet had afgerond.

De voorzieningenrechter kent weinig gewicht toe aan de regeling uit de Personeelsgids. De WAA heeft immers de beleidsvrijheid van de werkgever aanzienlijk ingeperkt. De beleidsregel uit de Personeelsgids is een algemene regeling en niet een op functies toegespitste regeling en onderbouwende argumenten ontbreken. Van de werkgever mag verwacht worden dat hij specifieke en op de taken toegespitste problemen duidt ter onderbouwing van zijn standpunt. Daarin is de werkgever niet geslaagd. De kantonrechter laat zwaar meewegen dat de werknemer in het kader van zijn ouderschapsverlof al een half jaar 20 uur heeft gewerkt en dat de werkgever desgevraagd geen enkel voorbeeld heeft kunnen noemen van de door hem in algemene zin gesignaleerde problematiek (bron: kantonrechter Gouda, JAR 2008/173).

Een werknemer werkt fulltime als steller. Op vrijdagmiddag heeft hij ADV en hij wil de vrijdagochtend ook vrij om voor zijn gehandicapte zus te zorgen. De werkgever stelt dat hij maar twee stellers in dienst heeft, die gelet op de aard van de werkzaamheden altijd samen moeten werken. De werkgever heeft geprobeerd om extern nog een andere steller te vinden maar dat is niet gelukt. De kantonrechter wijst het verzoek van de werknemer af omdat de werkgever afdoende heeft aangetoond dat hij vanwege de gewenste urenvermindering een extra steller nodig heeft en hij deze niet heeft kunnen vinden. Verder acht de kantonrechter van belang dat de werknemer ook vrijdagmiddag zijn gehandicapte zus kan ophalen en dat hij niet zelf de verzorging van haar draagt. (kantonrechter Eindhoven, JAR 2002,88).

Conclusie

De rechtspraak is sterk wisselend en hangt erg af van de concrete situatie, maar in het algemeen zal een rechter niet makkelijk oordelen dat een verzoek tot urenvermindering gerechtvaardigd geweigerd is. De wet is immers op de hand van de werknemer en de werkgever dient goede argumenten en/of bewijzen aan te voeren voor zijn stelling dat er sprake is van zwaarwegend bedrijfsbelangen die zich verzetten tegen de urenvermindering.

Thérèse Schoenmakers

VHP2

GEEF DOOR!

Je weet al dat VHP2 voor jou als zaakwaarnemer optreedt aan de onderhandelingstafel en bij individuele kwesties.

Weet **JOUW** collega dat ook al?

Wij vragen je om de bijgesloten brochure door te geven aan jouw collega/familie-lid waarvoor wij ook graag willen optreden.

Wordt dit een inschrijving dan is dit:



voor jou!

Leden komen niet altijd vanzelf aanwaaien

Soms is actie nodig!

Doe je mee?



Medewerkers en bestuur van de VHP2 wensen je en jouw dierbaren een in alle opzichten gezond 2012

VHP2 Contributie 2012

	Contributie per jaar	Contributie per kwartaal	Contributie per maand
Actieven	€ 178,00	€ 44,50	€ 15,00
Postactieven	€ 89,00	€ 22,25	€ 7,50

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 € 534,- 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
Ruusbroeclaan 21
5611 LT Eindhoven

januari 2012

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. 7:b, slechts per einde van het lopende kalenderjaar, en de opzegging dient schriftelijk **vóór 1 oktober** te gebeuren.

Irischeques



Nieuwe leden ontvangen na hun eerste automatische betaling een Irischeque van € 12,50 cadeau. (m.u.v. gebruikers van de actie)

Ook leden die een nieuw lid aanbrengen ontvangen als dank hiervoor een Irischeque van € 12,50.

Colofon

Het VHP2 Journaal is bestemd voor alle leden van de VHP2 en verschijnt drie 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:

per maand € 15,-*

per kwartaal € 44,50*

per jaar € 178,-*

* 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

