januari 2018 | 9e jaargang

vhp2.nl

Veranderende arbeidsmarkt

Een greep uit de inhoud: Veerkracht, Loopbaancoaching bij Airbus, VHP2 geeft antwoord op sociale veranderingen, women@vhp2, Kabinetsplannen arbeidsrecht, variabel salaris: resultaten enquête

Journaal

vhp2

Veerkracht

Organisaties waarin onze leden werken veranderen voortdurend. In het overleg met de werkgever maken we afspraken over de gevolgen die deze veranderingen voor werknemers met zich meebrengen.

Onze voorzitter Godwin van Dijk heeft het in zijn bijdrage aan het VHP2 Journaal over verandering. Naast algemene bespiegelingen over verandering licht hij het veranderingsproces toe waarin de VHP2 zich momenteel bevindt. VHP2 leden werken vaak aan innovaties en voegen daarmee iets nieuws toe voor hun klanten. Daarmee staan onze leden vaak aan het begin van (disruptieve) veranderingen. Maar ook de organisaties waarin onze leden werken veranderen voortdurend. In het overleg met de werkgever maken we afspraken over de gevolgen die deze veranderingen voor werknemers met zich meebrengen. Het doel van deze afspraken is om deze veranderingen in materiele of praktische zin te faciliteren. Belangrijker dan zulke afspraken acht ik de individuele veerkracht van werknemers om met de veranderingen om te gaan. Naast de curatieve afspraken proberen we in het overleg met werkgevers afspraken te maken die de veerkracht van werknemers versterkt.

2017 | Economische groei zet door

In 2017 zette de economische groei door. De aantrekkende economie had ook positieve gevolgen voor de arbeidsmarkt. Met name voor technici is de vraag op de arbeidsmarkt groter dan het aanbod. Maar ook voor hoger opgeleide werknemers uit andere vakgebieden ontwikkeld zich de arbeidsmarkt positief. Er zijn zelfs de eerste signalen waarneembaar dat ook de arbeidsmarkt voor 50 plussers aantrekt. Uit een SCP onderzoek bleek: “60% van de werkgevers vindt het wenselijk dat werknemers doorwerken na hun 60e levensjaar. In 2001 was dat nog 42%. Doorwerken na de pensioensleeftijd vindt 50% wenselijk. Driekwart (77%) vindt dat ouderen even goed functioneren als jongeren en 12% vindt zelfs dat ouderen beter presteren. Toch vindt een kwart van de werkgevers dat de productiviteit van ouderen lager ligt dan hun loonkosten rechtvaardigen. Maatregelen om ouderen te ontlasten, zoals extra vrije dagen, taakverlichting en kortere werkweken komen steeds minder vaak voor.”

In 2017 werd met het oog op het vergroten van de binnenlandse vraag en het op peil brengen van de inflatie op grote schaal voor hogere collectieve salarisverhogingen gepleit.

Veranderende markt- en ondernemings-omstandigheden

In veel ondernemingen zagen wij veranderende marktomstandigheden. Het gaat dan vaak om een verschuiving van systemen naar oplossingen. Zo’n verschuiving vraagt vaak andere competenties van werknemers. Wij pleiten ervoor om werknemers op tijd hierover te informeren en op die manier de kans te geven zich daarop door o.a. scholing voor te bereiden.

Naast de veranderende marktomstandigheden zagen we een voorgenomen overname van NXP door Qualcomm. Bij een aantal ondernemingen zagen we dat outsourcing en offshoring van o.a. IT, HR en Finance plaats vonden. Recent heeft Siemens aangekondigd dat zij het voornemen hebben om de vestiging in Hengelo te sluiten. Deze sluiting zou bij Siemens tot een verlies van 600 arbeidsplaatsen leiden, maar het daarmee samenhangende verlies van arbeidsplaatsen in de regio is groter.

Om de veerkracht van werknemers te versterken zijn

we bij NXP, DAF, Philips en CoorsTek met het onderwerp duurzame inzetbaarheid bezig. Het doel is om werknemers te helpen nu en in de toekomst werk te behouden en te verkrijgen. De veerkracht van werknemers versterken draagt daar aan bij.

2018

In het jaar 2018 voeren we Cao overleg in de Metalektro, bij Royal Philips en bij Philips Lighting. Onze arbeidsvoorwaardennota waarin wij onze jaarlijkse inzet voor de Cao onderhandelingen vastleggen is in concept door de ledenraad van de VHP2 besproken.
Naast de collectieve arbeidsvoorwaarden verwachten onze leden in diverse ondernemingen dat we voor hen een sociaal plan afspreken. Concreet spreken we bij Royal Philips over een sociaal plan dat het huidige plan dat tot 31 december 2018 geldt moet gaan vervangen.
Om werknemers veerkrachtig en arbeidsmarkt fit te maken is het op de lange termijn wenselijk om naast de financiële ontslagvergoeding instrumenten en middelen af te spreken die ertoe bijdragen dat de arbeidsmarktzekerheid van werknemers wordt vergroot.
Naast de bestaande kaders zal in 2018 hard gewerkt worden aan het opbouwen van een levensvatbaar concept voor een nieuwe VHP2
Uiteraard blijven we in nauw overleg zowel jullie collectieve als ook de individuele belangen maximaal te behartigen.
Jörg Sauer, directeur VHP2

Inhoud

Veerkracht	2
Loopbaancoaching bij Airbus	4
Gesprek met de nieuwe voorzitter ledenraad	5
Ver andering	7
Succesvol jaar voor Women@vhp2!	9
Gang van zaken in de diverse ondernemingen	10
Kabinetsplannen arbeidsrecht	12
Nieuws via de website	13
Mutaties doorgeven	13
Juridische dienstverlening	13
Juridische hulp voor nieuwe leden	13
Legal aid	13
Variabel salaris: resultaten VHP2 enquête	14
Nieuwjaarsreceptie	18

Dit is een uitgave van de VHP2,
vakbeweging voor hoogopgeleid personeel

email: info@vhp2.nl
www.vhp2.nl

Ruusbroeclaan 21
5611 LT Eindhoven

Telefoon 040-2116 222

Loopbaancoaching bij Airbus Defence and Space: Unieke samenwerking tussen werkgever en VHP2!

In de zomer van 2017 gaf VHP2-loopbaancoach Annelies Dorgelo een presentatie over loopbaancoaching bij Airbus Defence and Space in Leiden. Er waren 30 belangstellenden en 23 personen hebben zich bij Annelies opgegeven met het verzoek om gecoacht te worden. Kortom: een groot succes!

Loopbaancoaching werd in het verleden vaak gezien als curatief: Bij een reorganisatie, burn-out of disfunctioneren kon een loopbaancoach worden ingeschakeld die je weer op weg hielp. Inmiddels heeft loopbaancoaching zich gelukkig ook ontwikkeld tot iets preventiefs: Je neemt regie over je eigen loopbaan, zorgt voor je eigen persoonlijke ontwikkeling waardoor je sterker staat op de arbeidsmarkt. Duurzaam inzetbaar zijn wordt hiermee concreet gemaakt en dat sloeg aan bij de mensen die werkzaam zijn bij Airbus. Van jong tot oud heeft men zich massaal aangemeld!

De VHP2 heeft in overleg met Airbus het initiatief genomen om de toegevoegde waarde van loopbaancoaching gezamenlijk te benadrukken. Het is namelijk zowel in het voordeel van de werkgever als in het voordeel van werknemers om je optimaal te ontwikkelen. Werkgevers hebben belang bij werknemers die op de juiste plek zitten, die betrokken zijn en weten wat eigenaarschap inhoudt.

Casper Vaandrager (VHP2):"Loopbaancoaching bij Airbus is het resultaat van een unieke samenwerking tussen werkgever en vakorganisatie: een win-win!"

Afdeling HRM van Airbus: "De kern van de coaching zoals die door Annelies wordt aangeboden, namelijk "eigenaarschap nemen", wordt van harte ondersteund door de organisatie en sluit goed aan bij het HR-beleid. Het zet mensen in hun kracht waardoor zij in staat om zichzelf verder te ontwikkelen."

Annelies Dorgelo: "Doordat bij Airbus coaching nu bedrijfsbreed gedragen wordt is er een open en ontspannen sfeer ontstaan waar niet alleen mijn cliënten maar ook hun werkgever optimaal van profiteren." Annelies vervolgt: "Ik coach bij het bedrijf 'aan huis' hetgeen mijn bezoek laagdrempeliger maakt en werknemers zich gesteund voelen in hun ontwikkeling door Airbus"

Cliënten van Annelies Dorgelo: "De toegevoegde waarde van het coachingsgesprek is: door de gesprekken met en de prikkelende vragen van Annelies leer ik mijzelf steeds beter kennen" aldus Paul Verzijden en Hans van der Laan: "De toegevoegde waarde voor mij is het beter bewust worden van je eigen positie binnen de werkomgeving en het stellen van doelen en uitdagingen om optimaal te functioneren, zowel als persoon als professional'.

Loopbaancoaching door de VHP2 is gratis voor leden die werkzaam zijn in de Metalektro (groot- metaal). Voor leden die niet vallen onder de werkingssfeer van de Metalektro: werkgevers vergoeden, op verzoek, steeds vaker geheel of gedeeltelijk de kosten van loopbaancoaching. Het belang ervan wordt steeds meer onderkend.

Geïnteresseerd in loopbaancoaching van de VHP2?
Telefoon: 040-2116222 of via info@vhp2.nl

Een gesprek met de nieuwe voorzitter van de ledenraad

Beste Jan vertel eens wat over jezelf.
Mijn naam is Jan Wesselsz, ik ben in september 73 jaar geworden. Ik ben bijna 49 jaar getrouwd met Ellie. Wij hebben een zoon (met twee kleinzoons) en dochter (met een kleindochter).
Ellie en ik zijn geboren en getogen in Amsterdam, met ons trouwen zijn wij in Purmerend gaan wonen. Momenteel wonen wij alweer 22 jaar in Velserbroek.

Wat voor een soort opleiding heb je gehad?
Na de lagere school heb ik de tweejarige ambachtsschool, elektro, gevolgd. Daarna, als bijna 15 jarige, aan het werk gegaan. Wel heb ik nog 13 jaar avondscholen gevolgd, tot en met HTS Energietechniek. Vooral de laatste jaren van de avondschool waren zwaar, ik had al een verantwoordelijke baan, was getrouwd en had kinderen. Maar met de steun van mijn vrouw is het allemaal prima gelukt.

Wij kennen je als gepensioneerde KPN medewerker, heb je altijd bij KPN (PTT) gewerkt?
Zeker niet! Mijn eerste baan was kWh-meter hersteller bij het Gemeente Energie Bedrijf in Amsterdam. Daarna gewerkt bij een klein bedrijfje in meters. Vervolgens bijna 4 jaar als windtunnel operator bij het Nationaal Lucht- en Ruimtevaart Laboratorium. Dan 1,5 jaar als meet- en regel tekenaar bij Geveke Warmte techniek. Bij GTI Amsterdam heb ik ruim 12 jaar gewerkt, eerst als kostprijs calculator en later als projectleider van grote elektrotechnische projecten. Pas tegen mijn 40ste jaar ben ik bij de toenmalige PTT in Amsterdam terecht gekomen als chef van de gebouwen. Ook binnen PTT heb ik weer vele functies gehad maar bijna altijd in de facilitaire dienstverlening.

Hoe ben je binnen de vakbeweging terecht gekomen?
Toen ik bij GTI werkte had ik een fijne collega die lid van het CNV was en hij gaf mij het advies ook lid te worden van het CNV (alhoewel ik niet christelijk ben). Die raad heb ik opgevolgd en sinds die tijd ben ik lid gebleven van een vakvereniging. Bij GTI kwam ik, dankzij mijn lidmaatschap van de vakvereniging, in het OR werk terecht en werd ik gekozen als voorzitter.
Bij PTT ben ik lid geworden van één van de verenigingen voor hoger personeel die binnen PTT actief waren. Twee jaar na de verzelfstandiging (in 1989) van de PTT werd ik benaderd om bestuurslid te worden van de toenmalige VHP PTT. Na enkele bestuurswisselingen werd mij het voorzitterschap van de VHP PTT aangeboden. Vanaf dat moment heb ik ruim 20 jaar het voorzitterschap van deze (en opvolgende) verenigingen voor mogen zitten. De laatste vereniging, de VPP, is onder mijn voorzitterschap over gedragen aan de VHP2.

En nu als voorzitter van de Ledenraad, wat ga je doen?
Ik ben altijd iemand geweest die eerst de kat uit de boom kijkt. Maar dat kan niet te lang duren. De huidige VHP2 staat aan de vooravond van grote veranderingen. Niet zozeer voor de huidige leden maar voor allen die straks ook onderdeel willen zijn van de nieuwe VHP2. Als het gaat lukken om binnen die nieuwe VHP2 vele duizenden leden te gaan aantrekken, waarvan ik overtuigd ben, zal dit ook gevolgen hebben voor de werkzaamheden in de Ledenraad.
De nieuwe, en vooral jongere, leden zitten niet te wachten op een plaats in de Ledenraad van de vereniging, sterker nog ook de nu actieve leden kunnen niet meer de tijd vinden om een vacante plaats in de Ledenraad in te vullen.
Het aantal Anders Actieve leden heeft inmiddels in de Ledenraad de overhand gekregen en dat is een ongewenste situatie om de juiste stemverhoudingen te waarborgen.
Ik ga dan ook in het komende jaar, samen met de leden van de Ledenraad en het bestuur, nadenken en plannen maken hoe en op welke wijze invulling gegeven kan worden aan de wettelijke verplichting om het werk van het bestuur van de VHP2 te beoordelen, te controleren en goed te keuren".

Ver

andering...

> VHP2 staat aan de vooravond van een avontuur om antwoord te gaan geven op alle veranderingen die plaatsvinden in het sociaaleconomische domein.

Verandering... Nut of Noodzaak. Er zijn boeken volgeschreven over het hoe en wat ten aanzien van veranderingen. Het is en blijft een interessant gegeven dat de mens altijd streeft naar het verbeteren van zijn/haar omgeving en dat tevens de omgeving aan verandering onderhevig is door de dynamiek van de samenleving. Daar haaks op staat dat verandering ook leidt tot weerstand, het zien verdwijnen van vaste ankers doet ons vaak verstijven.
Wat leert ons dat? Wellicht dat verandering onafwendbaar is en dat we moeten omgaan met de weerstand die daarbij hoort. Is weerstand dan slecht? Wat mij betreft niet, omdat Ying niet kan bestaan zonder Yang en dat het zorgt voor een zekere balans tijdens de vaak onvermijdelijke verandering. En de crux van balans is dat dingen ook úit balans kunnen worden getrokken. Een langdurig "verstijfde" situatie zorgt veelal voor opstand en zo zorgt ook een plotselinge of disruptieve verandering voor zware weerstand. In beide gevallen zijn er "slachtoffers", diegenen die ongelijk krijgen door het "succes" van de "andere kant". Weliswaar een wat ongenuanceerde weergave van de werkelijkheid maar daar komt nu mijn punt: menszijn in een welvarende samenleving geeft je de uitdaging én verplichting om alle partijen tijdens de verandering te respecteren en te blijven betrekken in een gelijkwaardige relatie. Niet gemakkelijk maar eigenlijk wel leuk als je het door hebt.
Waarom nu dit (wat filosofische) betoog in het VHP2 journaal van 2017? Dat is eenvoudig, VHP2 staat aan de vooravond van een avontuur om antwoord te gaan geven op alle veranderingen die plaatsvinden in het sociaaleconomische domein en betrekking hebben op de rol van een vakvereniging als VHP2. We hebben ervoor gekozen om ons zo aan te passen dat we die veranderingen kunnen bijhouden en mogelijk zelfs vorm kunnen geven. De mogelijkheid om onszelf te kunnen aanpassen vraagt om een andere invulling van onze Vakvereniging. Na een lange voorbereiding zijn op 28 juni van dit jaar de plannen voor de transitie van VHP2 goedgekeurd en zijn we per 1 oktober met de daadwerkelijke transitie gestart. Een echt spannende en zeker voor VHP2 nogal fundamentele verandering. De onderliggende drijfveer daarvoor is tweeledig: De noodzaak omdat er voor de bestaande aanpak en invulling geen toekomst is (het aantal leden blijft ondanks alle inspanning teruglopen) én het geloof dat bij uitstek de VHP2 in staat kan zijn om met een echt andere insteek in een noodzakelijke behoefte te voorzien. Tot zover de bestuurlijke keuze en bijbehorende de overtuiging.

Wat betekent dat nu echt? Dat is heel simpel en tegelijk ook weer ingewikkeld. We gaan veranderen en ook in rap tempo. Naast de bestaande VHP2, die gewoon door blijft draaien, zullen we een geheel nieuw concept gaan opzetten met een krachtige propositie naar een brede doelgroep van bewuste professionals. De ingewikkeldheid zit erin dat we een latente behoefte bij de (nu niet aangesloten) professional moeten gaan omzetten in betrokkenheid. We hebben daar natuurlijk wel al eigen gedachten over, maar kloppen die wel. Om dat dus goed te doen gaan we met een testgroep van professionals samen aan de slag om hier inhoud aan te geven om er zo zeker van te zijn dat wat we gaan doen ook echt zin heeft.

De essentie van de nieuwe invulling is gebaseerd op het omdraaien en flexibiliseren van het bestaande vakbondsconcept. Waar de bestaande gedachte steeds

> Een vast of tijdelijk contract, een zelfstandige klus of een Hybride situatie (bijv. vast urencontract in combinatie met een zelfstandige klus) zijn allemaal onderdeel van de carrière van de bewuste professional.

is gebaseerd op een collectieve rol binnen een bedrijf of sector met een vertaling naar individueel belang gaan we dit in de nieuwe aanpak inrichten vanuit de individuele professional die gedurende zijn/haar gehele carrière in steeds weer verschillende collectieve situaties voor keuzes zal komen te staan. Dat is het omdraaien. Tegelijk is de onlosmakelijk met deze insteek verbonden consequentie dat we ook geen onderscheid gaan maken in de manier waarop de professional kiest om te werken. Een vast of tijdelijk contract, een zelfstandige klus of een Hybride situatie (bijv. vast urencontract in combinatie met een zelfstandige klus) zijn allemaal onderdeel van de carrière van de bewuste professional. Daaroverheen ligt het uitgangspunt dat de professional zelf de regie heeft over zijn/haar carrière, VHP2 faciliteert waar mogelijk en nodig. Doordat wij steeds meelopen met de veranderingen die de bewuste professional gedurende zijn/haar carrière tegenkomt, ook na het actieve deel, bieden wij een nieuwe basis (in plaats van bij de werkgever) en moeten wij in staat zijn om in al die situaties te acteren (flexibilisatie van onze organisatie).
De uitdaging is nu om een concrete vertaling te maken. Deze is in grote lijnen gebaseerd op een vergaande digitalisering van het faciliteren van de aangesloten professional middels een digitaal platform met bijbehorende functionaliteiten. Op het moment van het uitkomen van dit Journaal hebben we al een nieuwe naam om de verandering mee in te gaan zetten. Het vertalen in een hierbij behorende merkbelofte en een concrete (digitale) propositie is dan tevens samen met de doelgroep van jonge professionals in gang gezet. Dat zal er dan voor gaan zorgen dat we gedurende het 2e kwartaal 2018 kunnen gaan starten met de inrichting van de nieuwe “beweging” naast de bestaande VHP2. In januari tijdens de nieuwjaarbijeenkomst zullen we de naam en merkbelofte van de nieuwe beweging uitgebreid met de VHP2 leden (en introducees) gaan delen en de verwachting is dat we de concrete propositie tijdens de ALV (mei 2018) al in concept beschikbaar hebben.
Kortom een uitdaging en ambitie die past bij de signatuur van VHP2.
Ik dank jullie als trouwe leden van de VHP2 voor jullie betrokkenheid in 2017 en reken ook in 2018 op jullie support bij het aangaan van deze spannende uitdaging maar vooral de fantastische kans om het verschil te gaan maken voor onze (toekomstige) leden.

Godwin van Dijk, voorzitter VHP2

Succesvol jaar voor Women@vhp2!

Het jaar zit er alweer bijna op. Terugkijken naar ons damesnetwerk Women@vhp2 maakt trots in ons los. Trots op het netwerk dat voor VHP2 niet meer weg te denken is en trots op de dames die er hun tijd en energie voor geven. Zonder jullie is het niet mogelijk. Dit jaar hebben we als professionals, werkzaam binnen vele verschillende bedrijven, een aantal zeer interessante bijeenkomsten gehad. Onderwerpen zoals Employability, Personal Branding et cetera zijn de revue gepasseerd. Presentaties zijn gehouden, ervaringen zijn uitgewisseld en we hebben van elkaar geleerd. We hebben gedeeld. Laten we dat volhouden in 2018!

Team VHP2
Contact: *Thérèse Beurskens*, adviseur arbeidsverhoudingen

Gang van zaken in de diverse ondernemingen

Ter aanvulling op onze elektronische nieuwsbrieven willen wij met name onze gepensioneerde leden informatie bieden over ontwikkelingen in een aantal toonaangevende ondernemingen. Door *Jörg Sauer en Casper Vaandrager*

Reageren? Mail ons gerust op: info@vhp2.nl

KPN: Wist u dat?

- Eelco Blok stopt als CEO van KPN per 1 april 2018
- Hij wordt opgevolgd door een Colombiaanse Italiaan: Maximo Ibarra
- Dat dit volgens ingewijden de eerste opmaat is voor een buitenlandse overname van KPN
- KPN in 2012 nog 26.000 medewerkers had
- En in 2017 nog 13.000
- Dat voorzien is dat binnen enkele jaren er minder dan 10.000 mensen werken bij KPN
- Dat het hoofdkantoor van KPN wordt verplaatst van Den Haag naar Rotterdam
- Dat er in december 2017 mede dankzij de VHP2 een Cao is afgesloten
- Met een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2018
- Medewerkers er in de 1ste 6 maanden van 2018 1,5% bij krijgen
- Het relatief goede sociaal plan bij KPN ongewijzigd is verlengd tot 1 juli 2018
- Er in de 1ste helft van 2018 intensief onderhandeld zal worden tussen vakorganisaties en KPN over een nieuwe Cao en Sociaal Plan
- De VHP2 in deze onderhandelingen zich weer maximaal voor haar leden zal inspannen!

ASML - De VHP2 en de andere vakorganisaties drongen al langer bij ASML erop aan om de enorme omvang van de flexibele schil te reduceren. De flexibele schil zorgde voor intransparante beloningsverhoudingen en bij werknemers in de flexibele schil tot veel onzekerheid. We kennen voorbeelden van werknemers die meer dan 15 jaar ononderbroken bij ASML in de flexibele schil werken. In 2017 heeft ASML besloten om een nieuwe flex policy te introduceren. Er zijn nog maar 2 vormen van flex: competentieflex en capaciteitsflex. Als een manager niet kan aangeven dat 1 van deze vormen van gewenste flexibiliteit aan de orde is dan is het automatisch een interne vacature. ASML gaat ervan uit dat de flexibele schil daarmee van circa 30 % naar minder dan 15 % wordt teruggebracht. Het enige nadeel van deze operatie is dat als het bureau waar een flexkracht voor werkt niet mee wil werken aan de omzetting naar een ASML contract dan kan deze werknemer niet langer meer voor ASML werken. Al met al een hele positieve ontwikkeling die het werken bij ASML voor veel werknemers extra aantrekkelijk maakt.

Daarnaast heeft ASML de vakorganisaties verzocht om de Flexpolicy die tot nu toe alleen voor de afdeling operations geldt voor de hele organisatie te kunnen toepassen. Dat zou betekenen dat werknemers die op dit moment alleen in dagdienst werken verplicht kunnen worden in een ploegenrooster te werken. We hebben hierover regelmatig met ASML van gedachten gewisseld. Het woord over deze wijziging is op dit moment aan de leden bij ASML.

ROYAL PHILIPS EN PHILIPS LIGHTING - Begin 2017 sloten we bij Royal Philips een Cao met de looptijd van 12 maanden dus tot 31.12.2017. Naast de salarisverhoging, de aanpassing van de variabel salarisregeling en wat redactionele aanpassingen hebben we afspraken gemaakt om in 2017 middels Co-creatie de Cao van 2018 voor te bereiden. Rond de zomer zijn we van start gegaan om in 2 werkgroepen de thema's Employability en Mantelzorg uit te werken. Begin januari ontvangen we wij als sociale partners de aanbevelingen van deze werkgroepen. Deze input zullen we meenemen in het Cao overleg voor 2018.

In december 2017 heb ik bij onze leden input opgehaald voor de Cao onderhandelingen. Richting Philips heb ik laten weten dat ik voor diverse onderwerpen Cao voorstellen ga indienen maar voor onderwerpen die zich ervoor lenen om via Co-creatie nader uit te werken zal ik de wensen van onze leden in meer algemene termen bij Philips onder de aandacht brengen.

Het aantal personele reducties door o.a. het stoppen van Handheld Diagnostics wordt bijna volledig gecompenseerd door een groot aantal nieuwe werknemers. Onder de streep daalde de werkgelegenheid in 2017 licht maar voor 2018 wordt een stijging van de werkgelegenheid in Nederland verwacht.

Bij Philips Lighting hebben we in 2017 voor het eerst een eigen Cao afgesproken. Het is ons gelukt om de teksten bondiger en beter leesbaar te maken en ook de grafische vormgeving is aantrekkelijker geworden. In 2017 heeft een tripartite werkgroep het onderwerp carrièrewendingen uitgewerkt. De werkgroep heeft concrete aanbevelingen uitgebracht die we als sociale partners in de Cao onderhandelingen voor de Cao die vanaf januari 2018 gaat gelden.

Lighting is bezig om lichtoplossingen te bieden in plaats van lichtsystemen. Deze overstap vraagt andere competenties van werknemers en ook de markt moet op dat veranderde aanbod positief reageren.

NXP - 2017 stond bij NXP in het teken van de voorgenomen overname door Qualcomm. De Cao heeft een looptijd tot 1 oktober 2018. NXP heeft in het voorjaar van 2017 ervoor gekozen om het overleg over de uitkomsten van het werknemersonderzoek over de variabel salarisregeling op te schorten. Het argument was dat men eerst moet weten hoe de variabel salarisregeling bij Qualcomm werkt alvorens zij met ons hierover nadere afspraken kunnen maken. De verwachting was om in het vierde kwartaal van 2017 de overname af te ronden. Het onderzoek van de EU over de gevolgen van de mededinging is echter nog niet gereed waardoor op dit moment nog onduidelijk is wanneer het overnametraject wordt afgerond.

SIEMENS - Eind 2016 gingen de Windenergie activiteiten van Siemens naar Gamesa. Helaas is in november 2017 bekend gemaakt dat vanwege de tegenvallende omzet in deze tak wereldwijd 6000 banen worden geschrapt.
Kort na deze bekendmaking is de VHP2 en de andere vakorganisaties met het voorgenomen besluit geconfronteerd om de vestiging in Hengelo te sluiten. Siemens in Hengelo bouwt gasturbines. Hoewel de onderneming winstgevend is wil Siemens deze vestiging sluiten en het werk naar Duisburg verplaatsen om de overcapaciteit in Duitsland op te heffen. De inzet van de VHP2 en de andere vakorganisaties is in eerste instantie gericht op het behoud van zoveel mogelijk werkgelegenheid in Hengelo. Pas in tweede instantie zullen we met Siemens het gesprek over een sociaal plan aangaan.

Kabinetsplannen arbeidsrecht

De kabinetsformatie dit jaar heeft zeer lang geduurd: 225 dagen.
In die ruim zeven maanden hebben de partijen een heel gedetailleerd regeerakkoord tot stand gebracht waarmee Rutte III eind oktober 2017 aan de slag is gegaan. Er zijn ook vele, uitgewerkte afspraken gemaakt over wijzigingen in het arbeidsrecht.

Hierna een greep uit de (arbeidsrechtelijke) plannen uit het regeerakkoord.

- De periode waarna elkaar opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd wordt verlengd van twee naar drie jaar.
- De mogelijkheden voor een langere proeftijd worden verruimd. Bij een contract voor onbepaalde tijd wordt de proeftijd vijf maanden en bij een tijdelijk contract langer dan twee jaar wordt de proeftijd drie maanden.
- De payroll constructie wordt verder aan banden gelegd.
- En om de positie van zzp-ers duidelijk te krijgen -is er een arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht - wordt een nieuwe wet gemaakt. Op dit punt is het regeerakkoord overigens weer niet gedetailleerd.
  De wet Deregulering Arbeidsrelaties wordt afgeschaft vanwege de vele onduidelijkheden.
- Het kraamverlof voor partners wordt per 1 januari 2019 verlengd van twee dagen naar vijf dagen, met recht op volledige loondoorbetaling.
- Ook krijgen partners per 1 juli 2020 recht op een aanvullend kraamverlof van vijf weken met recht op een uitkering van het UWV die 70% van het (maximum) dagloon bedraagt.
- Helaas wil het kabinet de transitievergoeding verlagen, maar gelukkig blijft de gunstigere transitievergoeding volgens de overgangsregeling voor 50-plussers gehandhaafd.
- Tot slot bestaat het plan om de loondoorbetalingsperiode bij ziekte voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) te verkorten van twee naar een jaar. Dit met het doel dat het MKB weer meer (vaste) medewerkers in dienst durft te nemen.

Of deze plannen werkelijkheid zullen worden, is maar zeer de vraag. Rutte III heeft immers slechts een meerderheid van één zetel in zowel de Tweede als de Eerste Kamer. Er hoeft maar een dissident op te staan en dan is die meerderheid verdwenen...maar om de meerderheid te verliezen is een eigenzinnig kamerlid niet eens nodig. Dat de huidige meerderheid de Provinciale Statenverkiezingen voor de nieuwe eerste kamer zal overleven, is immers lang niet vanzelfsprekend.

Thérèse Schoenmakers

Nieuws via de website

Graag willen wij je als extra service regelmatig een digitale nieuwsbrief toezenden met daarin de voor jou actuele (bedrijfs) informatie. Als je prijs stelt op deze extra service, kan je je hiervoor aanmelden door achter de login op onze website bij het item nieuwsbrieven, die nieuwsbrieven die jij wilt ontvangen, aan te vinken. Vanaf dat moment krijg je deze automatisch in je mailbox. Op deze wijze kun je je ook aanmelden voor de netwerkbijeenkomsten die wij regelmatig organiseren voor onze leden.
Nb nieuwsbrieven en uitnodigingen worden alleen nog op deze manier aangeboden.

Mutaties doorgeven

Om onze ledenadministratie up to date te houden, kunnen jullie wijzigingen, zoals adreswijzigingen, e-mail wijzigingen, een nieuw telefoonnummer, een andere baan, pensionering of werkloosheid*) enz. zelf wijzigen via mijnVHP2. Op de VHP2 website vind je de inlogbutton hiervoor.

Wij willen jullie erop wijzen dat jullie zelf verantwoordelijk zijn voor het doorgeven van mutaties. Wij kunnen deze mutaties niet met terugwerkende kracht verwerken. De aanpassingen van het contributiebedrag gaan in op de eerst volgende factuur/ incasso datum.

Het lidmaatschap van de VHP2 eindigt op de laatste dag van de maand volgend op die waarin je die wijziging hebt doorgegeven, tenzij een later tijdstip is vermeld.

*) Aanpassingen van het contributiebedrag vanwege werkloosheid?
Hiervoor vragen wij jullie om ons een actueel inschrijvingsbewijs van het UWV toe te sturen. Dat dient ieder jaar in november opnieuw aangeleverd te worden, want alleen dan kunnen wij de contributiekorting voortzetten.

Juridische dienstverlening

Wetgeving over arbeid, arbeidsomstandigheden, ontslag et cetera zijn flink aan verandering onderhevig. Inmiddels is er een nieuw Regeerakkoord dat weer de vólgende veranderingen aankondigt. Gelukkig blijft VHP2 in deze roerige tijden stabiel door te allen tijde onder meer juridische ondersteuning te bieden aan haar leden daar waar nodig. Twee ervaren juristen staan voor jou als lid klaar om bijstand te verlenen. Laagdrempelig, korte lijnen en heldere communicatie. Niet vergeten dus! Blijf vooral niet rondlopen met een vraag of behoefte aan een gesprek. Neem gerust contact met ons op en kijk eens naar de informatie op onze website aangaande 'Juridische dienstverlening' en het 'Reglement Juridische Bijstand VHP2'.

Juridische hulp voor nieuwe leden en leden die minder dan 6 maanden lid zijn

Rechtsbijstand door onze organisatie wordt kosteloos verleend als de in artikel 1 bedoelde leden langer dan een half jaar lid zijn. Dit voor zover niet later blijkt dat "het geschil" reeds bestond voor de ingang van het lidmaatschap.

Heb je een juridisch geschil dat is ontstaan voor de ingang van het lidmaatschap, dan wel ontstaat gedurende de eerste zes maanden van het lidmaatschap, dan is voor juridische ondersteuning zowel de instemming van de directie als een inschrijfgeld van € 650,- verschuldigd. Hiervoor wordt tien uur juridische bijstand verleend. Worden de tien uren overschreden, dan is voor de verdere dienstverlening ten aanzien van het geschil € 70,- per uur verschuldigd.

Het inschrijfgeld staat los van de contributie die bij aanvang van het lidmaatschap moet worden voldaan. Daarnaast verplicht men zich om het lopende jaar en de 2 jaar nadien VHP2 lid te blijven

Legal aid

Legal aid is free for those members of the VHP2 who have been registered for more than six months. The dispute should not already exist at the moment of registration.

In all other cases VHP2 staff can decide to offer legal aid for an amount of € 650 which includes 10 hours service. If more than 10 hours are needed, an amount of € 70 per hour will be charged.
€ 650 does not include the membershipfee of € 175 per year, which has to be paid as well.

Resultaten VHP2 enquête

Variabel salaris

Een tijd geleden hebben we een enquête onder de VHP2 leden uitgezet om jullie ervaringen en wensen met verschillende vormen van variabele beloning in kaart te brengen. Het respons op deze enquête was groot. Daaruit maken wij op dat het onderwerp variabele beloning bij VHP2 leden leeft.
De uitkomsten van deze enquête gaan wij zo goed als mogelijk in onze arbeidsvoorwaardennota voor het jaar 2018 verwerken. Op die manier nemen wij jullie input maximaal mee in de onderhandelingen over het variabel salaris die we de komende tijd in diverse ondernemingen zullen gaan voeren. Naast de uitkomsten van deze enquête nemen we dan uiteraard ook de opvattingen van de leden uit de betreffende organisatie mee.

De resultaten van de enquête:

Wat is je leeftijd? *(Tabel 1)*
De leeftijdsverdeling van de respondenten is conform de leeftijdsverdeling van de VHP2 leden.
Ouder dan 50 jaar 78 %
Jonger dan 50 jaar 22 %

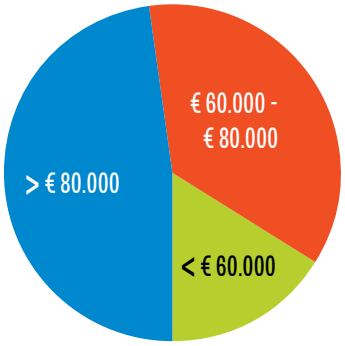
Hoe hoog is je inkomen? *(Tabel 2)*
Het jaarinkomen van de respondenten was als volgt verdeeld:
48 % verdient meer dan € 80.000.-
36 % verdient tussen € 60.000,- en € 80.000,-
16 % verdient minder dan € 60.000,-

In welk functiegebied ben je werkzaam? *(Tabel 3)*
De vakgebieden waarin onze respondenten werken zijn:
60% R&D en engineering
10 % IT
13 % HR/Finance/Marketing
17 % Overig

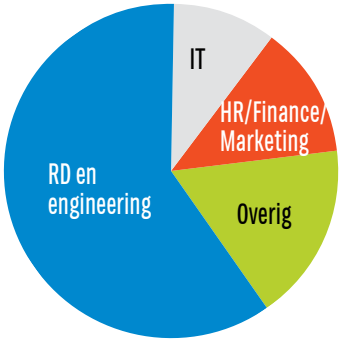
> 50 jaar

< 50 jaar

Tabel 1 Leeftijd respondenten



Tabel 2 Inkomen respondenten



Tabel 3 Functiegebieden respondenten

> Het respons op deze enquête was groot. Daaruit maken wij op dat het onderwerp variabele beloning bij VHP2 leden leeft...
> Wij nemen jullie input maximaal mee in de komende onderhandelingen.

Heeft (een vorm van) variabele beloning

Geen

Tabel 4 Percentage respondenten met variabele beloning

Tabel 5 Hoe de variabele beloning wordt bepaald

Tabel 6 Vind je variabele beloning belangrijk?

Heb je op dit moment een of andere vorm van variabele beloning? *(Tabel 4)*
Een ruime meerderheid van de respondenten geeft aan dat zij een vorm van variabele beloning hebben.
88 % heeft zo'n vorm van beloning
12 % heeft dat niet

Zo ja, wat voor soort variabele beloning heb je?
Bij deze vraag waren meerdere antwoordmogelijkheden toegestaan waardoor de optelsom meer dan 100 % is.
54 % heeft een individuele bonus
64 % heeft een teambonus
48% heeft een vorm van winstdeling

Bestaat deze variabele beloning (vraag 5) uit een vast uit te keren bedrag, onafhankelijk van de hoogte van het salaris, of een percentage van het salaris?
Bij een ruime meerderheid (88 %) is het variabele deel een percentage van het salaris. Bij 4 % is het een vast bedrag en bij 12 % een combinatie van beiden.

Indien je een variabele beloning ontvangt, hoe wordt deze dan bepaald? *(Tabel 5)*
51 % geeft aan dat de hoogte van de variabele beloning door objectief meetbare doelstellingen wordt bepaald
12 % geeft aan dat dit door het beoordelingsgesprek wordt bepaald
12 % geeft aan dat de hoogte van de uitkering door de afdelingsleiding wordt bepaald
25 % laat weten dat het op een andere manier gebeurt. Bij sommigen is de winst bepalend en bij anderen een combinatie van de bovenstaande aspecten.

Vind je het belangrijk dat een vorm van variabele beloning onderdeel uitmaakt van je beloningspakket? *(Tabel 6)*
46 % zegt ja
54 % zegt nee

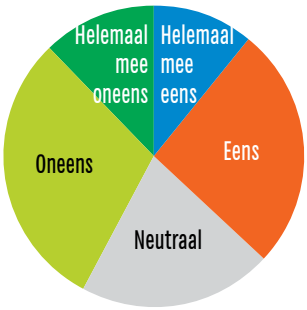
Hieronder een uittreksel van de reacties op deze vraag:

- Omdat het veel te veel afhankelijk is van factoren waarop jezelf geen invloed hebt
- Het een waardering geeft voor de geleverde prestaties
- Alleen als het bij het salaris erbij komt
- Je deelt in het succes van het bedrijf, ook als werknemer
- De relatie met de persoonlijke beoordeling vind ik logisch en goed. Relatie met winst van het bedrijf en prestatie bedrijfsonderdeel is lastiger, daar heb ik zelf nauwelijks invloed op.
- Belangrijk, maar wel één waar je invloed op hebt zelf (dus geen winstdeling)
- het vertroebelt/ondermijnt het teamwork
- Een ieder zou enkel voor z'n salaris moeten presteren; bonus culturen kunnen individuen tot acties drijven die het bedrijfsbelang niet positief beïnvloeden
- Het is een extraatje als je gestabiliseerd bent binnen een vakgroep.
- Het werkgever en werknemer motiveert om afspraken te maken en realistische doelen te halen.
- Naast de aandeelhouders ook de werknemers mee profiteren van een goed resultaat
- Ben er gen voorstander van. Mijns inziens heb je een salaris om te doen wat er van je verwacht mag worden. Het is vreemd dat er een verschil zou zijn als er een bonus tegenover staat.
- Werk voor mijn plezier en niet voor het geld. Mijn drive zit in het vakgebied.
- Winstdeling je meer ondernemer maakt en inzicht geeft in financiële zaken
- Eigen bijdrage zo rechtstreeks wordt beloond.
- De variabele beloning moet mijns inziens ingezet worden om samenwerking te bevorderen.
- Individuele bonus leidt tot misbruik of oncollegialiteit; niet-individueel zorgt voor 'geen invloed op...'
- Beloont betrokken werkers die iets goeds bereiken, ondanks de imperfecties van welk systeem ervoor dan ook.

Tabel 7 Voorkeur vorm variabele beloning

Vraag naar welke vorm van variabele beloning men de voorkeur geeft (individueel/teambonus/winstdeling, waarbij helemaal mee eens en eens bij elkaar is opgeteld) *(Tabel 7)*

35 % voorkeur voor individueel
45 % voorkeur voor teambonus
58 % voorkeur voor winstdeling



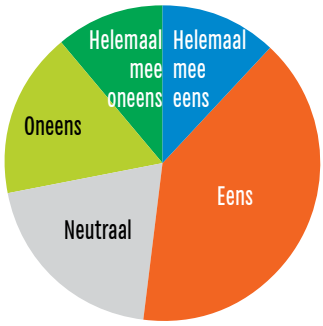
Tabel 8 Voorkeur variabele beloning **ongeacht prestatie**

Ik vind variabele beloning rechtvaardig wanneer iedereen ongeacht zijn prestatie hetzelfde percentage krijgt *(Tabel 8)*

11 % Helemaal mee eens
26 % Eens
21 % Neutraal
30 % Oneens
12 % Helemaal oneens

Ik vind het gerechtvaardigd om onderscheid te maken in de hoogte van de variabele beloning tussen individuen *(Tabel 9)*

12 % Helemaal mee eens
40 % Eens
20 % Neutraal
17 % Oneens
11 % Helemaal oneens



Tabel 9 Voorkeur variabele beloning **tussen individuen**

Ik vind het gerechtvaardigd om onderscheid te maken in de hoogte van de variabele beloning tussen salarisgroepen
5 % Helemaal mee eens
25 % Eens
22 % Neutraal
32 % Oneens
17 % Helemaal oneens

Ik vind het gerechtvaardigd om onderscheid te maken in de hoogte van de variabele beloning tussen organisatieonderdelen (line of sight)
4 % Helemaal mee eens
28 % Eens
23 % Neutraal
25 % Oneens
20 % Helemaal oneens

Ben je bereid om een deel van je vaste salaris in te leveren voor een variabel salaris, waardoor in totaal meer salaris verdiend kan worden? *(Tabel 10)*
22 % Ja, omdat....
78 % Nee, omdat.....

Tabel 10 Zijn respondenten bereid om vast salaris in te leveren als er **mogelijk** *meer salaris verdiend kan worden?*

Voorstanders zeggen:
- Goed om een prestatie gerelateerde component in te bouwen
- Maakt het bedrijf flexibeler
- Geeft motivatie. In feite is dit bij mij gebeurd
- Maakt het bedrijf flexibeler

Tegenstanders zeggen:
- Vaste lasten lopen gewoon door
- Slechte ervaringen met het huidige systeem
- Geen vertrouwen in de beoordelingssystematiek
- Het basissalaris een overeenkomst ongeacht het resultaat moet zijn en blijven.

Als je de vorige vraag met ja hebt beantwoord. Welk percentage van het vaste salaris zou je bereid zijn om te zetten in een variabel salaris?

46,00%	0 tot 5 %
28,00%	6 tot 10 %
14,00%	11 tot 15 %
9,00%	16 tot 20 %
3,00%	> 20 %

Conclusie
We ontvangen al heel lang jullie wensen over de verschillende vormen van variabele beloning. Deze eerdere input heeft ons geleerd dat de meningen over het variabel salaris nogal uiteen lopen. Uit eerdere input maakten wij steeds op dat de meerderheid een voorkeur heeft voor een winstdelingsregeling, maar er waren evenveel leden die hun invloed op de uitkomst daarvan te gering vonden en een voorkeur hadden voor individuele doelstellingen.

Over een ding waren en zijn de meesten van jullie het met elkaar eens. Men wil liever een percentage van het salaris en is geen voorstander van een bedrag dat voor iedereen hetzelfde is.

De verhouding tussen voor- en tegenstanders van een variabel salarisregeling is ongeveer fifty fifty. Ook de voorkeur voor een individuele bonus, een teambonus of een winstdelingsregeling loopt uiteen. Waar veel leden zich voor een winstdelingsregeling uitspreken omdat deze met de bedrijfsresultaten mee ademt, redelijk transparant is en het gemeenschappelijke doel versterkt zijn er evenveel leden te vinden die juist een voorkeur hebben voor een individuele bonus omdat ze alleen daar invloed op hebben en deze hen daardoor individueel motiveert.

Een van de respondenten is realistisch en laat weten dat in zijn optiek het perfecte systeem niet bestaat en dat aan elk systeem voor- en nadelen kleven.

Een voorzichtige conclusie zou kunnen zijn dat een winstdelingsregeling die bovenop het reguliere salaris komt het meest aansprekend is. Het idee van een teambonus zou je kunnen realiseren door naast de winstdeling die op ondernemingsniveau wordt bepaald ook financiële targets te stellen die dichterbij de business liggen waar men werkt.

Als naast deze financiële targets de uitkomst van de beoordeling nog bepalend is voor een deel van het variabel salaris dan komt zo'n regeling tegemoet aan de grootste gemene deler van jullie wensen.
Naast het goede design van zo'n variabel salarisregeling hechten onze leden veel waarde aan een correcte uitvoering. Doelstellingen moeten bijtijds bekend gemaakt worden en de terugkoppeling over de uitkomsten moet begrijpelijk zijn.

Nieuwjaarsreceptie

Beste Leden,

Ook dit jaar nodigt het bestuur u uit om tijdens de nieuwjaarsbijeenkomst het glas te heffen en elkaar te ontmoeten. Wij zullen natuurlijk de gelegenheid gebruiken om samen met u kort stil te staan bij de gebeurtenissen van het afgelopen jaar en hoe we invulling gaan geven aan de ambitie voor het komende jaar. Kortom Gezelligheid en inspiratie.

U bent van harte welkom in de Lounge op de Strip van de HTC in Eindhoven
High Tech Campus 1 (The Strip) 5656 AE Eindhoven
Op: donderdag 11 januari 2017 van 17.00-19.00 uur

Parkeren kan in parkeergarage 0

Aanmelden via info@vhp2.nl

Godwin van Dijk, namens het VHP2 bestuur

Techniek je passie? Wij maken het waardevol.

Iedere loopbaanfase heeft zijn eigen aandachtsgebied. Onze diensten zijn daar op afgestemd. Naast het werk voor de belangen van het collectief, bieden wij coaching en persoonlijk advies.

Young professionals: Advies over je sollicitatie, je eerste contract, functiewaardering en salaris. Wat zijn gevolgen van werk in het buitenland? Als je twijfelt over je richting of voor jezelf wilt beginnen? Misschien heb je behoefte aan een mentor. Iemand met overzicht. Wij bemiddelen en brengen ons netwerk in. En... tot 30 jaar krijg je 50 % korting!

Professionals: Je bent hoogopgeleid. Specialist in techniek en technische processen. Ambitieus in het uitoefenen van je vak. Je volgt trainingen en neemt je stappen. Ook privé vragen zaken aandacht. Het is een krachtenveld. Er wordt een stevig beroep op je gedaan. Van alle kanten. Hoe zorg je voor je eigen duurzaamheid? Hoe zorg je dat jouw loopbaan voor je blijft werken?

VHP2 | Beweging in techniek

Innovatie door collectieve capaciteit

Aanmeldingsformulier lidmaatschap voor

☐ Starters € 87,-en Anders actieven € 55,- per jaar

☐ Leden € 174,- per jaar

Naam en voorletters

m/v

Adres

Postcode /Woonplaats

Telefoon privé

E-mail

Werkzaam bij bedrijfsonderdeel / afdeling

Mobiele telefoon

Aangemeld door

Advertentie

Gele Kegels Eindhoven

Geeft kleur aan uw bijeenkomst op Eindhoven Centraal.

17
Zaaloplossingen

All-Cables-Available-Service

Flex-werkplekken

Brabantse gastvrijheid

Zoekt u een uitstekend bereikbare locatie voor een training, vergadering of congres tot 120 personen? Met onze Brabantse gastvrijheid, kleurrijke locatie en professionele, hartverwarmende service garanderen we u een succesvolle bijeenkomst. Daarnaast bieden wij u ook de ruimte voor een zakelijke ontmoeting, een dag flexwerken of een coachingsessie.

Beamers, speakers en Wi-Fi zijn vanzelfsprekend aanwezig en met onze All-Cables-Available-Service hoeft u zich geen zorgen te maken over een vergeten oplader of kabel. Daarnaast serveert onze Chef heerlijke, kleurrijke gerechten tijdens de lunch of het diner. Gele Kegels Eindhoven ligt op slechts 1 minuut loopafstand van parkeergarage Kennedyplein en Eindhoven CS.

Wilt u meer informatie? Bezoek dan onze website www.gelekegelseindhoven.nl of neem contact op met één van onze Meeting Experts. Wij denken graag met u mee en adviseren u bij de totaaloplossing van uw bijeenkomst!

Gele Kegels Eindhoven | Kennedyplein 1-5 | 5611 ZS Eindhoven
040 - 202 60 00 | welkom@gelekegelseindhoven.nl | www.gelekegelseindhoven.nl

Machtiging

Als lid machtig ik VHP2 om de verschuldigde contributie af te schrijven van bankrekening

Per maand per kwartaal per jaar

Datum

Handtekening

Frankeren als briefkaart

VHP2
Ruusbroeclaan 21

5611 LT Eindhoven

Aanmelden kan ook via www.vhp2.nl