



Journala December 2020




VHP2 Samen komen we verder

Jaaroverzicht 2020

Voorspellen lukt vooral goed als je weet wat er gaat gebeuren. Zo is het nu een stuk eenvoudiger om te voorspellen dat we in maart 2021 nog wel last zullen hebben van het Corona virus als het doen van dezelfde voorspelling voor 2020 een jaar geleden. Sterker nog, in november 2019 was alles en iedereen nog positief over alles en iedereen en was de naam Covid19 nog niet bestaand. Zo werd 2020 onvoorspelbaar anders.

Het heeft nu weinig zin om uitgebreid stil te staan bij wat er allemaal niet kon in 2020, wat we allemaal niet hebben gedaan en wat we allemaal nu zo zat zijn aan het virus en zijn gevolgen. Ik wil de positieve kant belichten van het afgelopen jaar. Dan bedoel ik niet, dat we merken dat een aantal mensen door de toegenomen onzekerheid besloten heeft lid te worden, want dat mag dan wel voor ons een positief aspect zijn, maar de oorzaak voor de betrokkenen is dat zeker niet.

Vorig jaar op deze plaats noemde ik drie dingen, die



Er is een heel mooi filmpje dat uitlegt wat we doen en wie we zijn en ik zou iedereen aanraden het te bekijken en te gebruiken als iemand iets over de VHP2 vraagt.

leon in 2020 afgesloten hebben. Wat merken de leden ervan? Allereerst het duidelijke verhaal, de uitleg in een animatie en de vraag aan alle leden om deze actief te gebruiken in hun werkomgeving. Daarnaast is een slag gemaakt, waarbij we ons concentreren op die bedrijven, waar we groei verwachten. Deze aanscherping van onze inspanningen leidt er ook toe dat we daar meer energie in kunnen steken en vandaar ook dat we b.v. bij ASML begonnen zijn om leden en niet leden te vragen naar wat we voor hen kunnen betekenen. Dergelijke activiteiten zitten ook voor andere bedrijven in de planning, maar mede door de geringe mogelijkheden om mensen op te zoeken op hun werk en met groepen direct in gesprek te gaan, zal een aantal geplande acties vertraging oplopen. Doel van al deze acties was het ombuigen van een jaarlijks afnemend ledental via een stabilisatie naar een fase van groei. Het ziet er naar uit dat we, ondanks maar mogelijk ook deels dankzij de gevolgen van Corona, in 2020 de door ons gewenste stabilisatie van het ledental gaan bereiken. Voor 2021 plannen we dan op een groei van 10%, iets waarvoor we naast de continue inzet van het hele bureau ook al onze leden nodig hebben. Vooral hier geldt ons nieuwe motto: samen komen we verder!

Hans van Sprang,
Voorzitter VHP2



Inhoud

Jaaroverzicht 2020	2
Casper Vaandrager: We mogen trots zijn op de vereniging!	4
Hoe de andere aanpak van VHP2 werknemers sterk maakt	5
Bedrijvnieuws	7
'Een bond zorgt ervoor dat de ergernis bij de koffieautomaat de top bereikt'	10
Tijd dat anderen pensioenfondsen controleren: 'Het gaat om je toekomst'	12
'Charmante pitbull' bijt straks ook in verantwoordingsorgaan van zich af	15
'Zoveel meer dan een veredelde rechtsbijstand voor het individu'	17
Praktische zaken	19
Juridische hulp voor nieuwe leden	20

Dit is een uitgave van de VHP2,
vakvereniging voor professionals

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

Ruusbroecaan 21
5611 LT Eindhoven

Telefoon +31 40 2116 222



Casper Vaandrager: We mogen trots zijn op de vereniging!

Als er één jaar is waarin de VHP2 haar toegevoegde waarde heeft laten zien, dan is het wel 2020. Naast de gebruikelijke dynamiek in arbeidsvoorwaardenland werd 2020 gekenmerkt – we ontkomen er niet aan om het C-woord te noemen – door covid 19. Dit ging en gaat nog steeds voor veel werknemers gepaard met spanning en onzekerheid. Dit hebben de collega's en ik aan de Ruusbroecstraat dan ook gemerkt!

Er is meer dan ooit een beroep op ons gedaan om op collectief niveau afspraken te maken. In nagenoeg alle bedrijven waar we leden hebben heeft overleg plaats gevonden over arbeidsvoorwaarden variërend van regels over thuiswerken tot onderhandelingen over een sociaal plan omdat er gereorganiseerd werd. Ook veel van de gebruikelijke Cao-onderhandelingen zijn beïnvloed door covid 19 wat de onderhandelingen alleen maar gecompliceerder maakten. Daarnaast hebben meer leden dan ooit ook een beroep gedaan op onze juridische dienst met vragen en verzoeken om bijstand.

Daarnaast hebben we ook keihard gewerkt aan onze zichtbaarheid in de bedrijven waar we actief zijn. Met onze kernwaarden rechtvaardigheid, verbinding, integriteit, eigenaarschap en vitaliteit als basis hebben we een overtuigend verhaal gepresenteerd waar de

VHP2 voor staat. Dit hebben we ook letterlijk in beeld gebracht door een animatie; zie hiervoor ook onze homepage: vhp2.nl

Veel bestaande leden hebben onze dienstverlening gewaardeerd en veel nieuwe leden hebben de weg naar de VHP2 gevonden. Daar hebben we met zijn allen aan bijgedragen. Dat geldt niet alleen voor de collega's op het bureau maar ook voor het VHP2-bestuur dat ons de ruimte heeft gegeven om ons beleid uit te voeren en voor de ledenraad die ons hierin ook heeft gesteund. En dat geldt niet te vergeten ook voor onze leden. Veel van ons hebben actief bijgedragen aan onze zichtbaarheid door het schrijven van columns, door mee te denken over onderwerpen als thuis werken en door collega's op het werk te interesseren voor de VHP2. Daar mogen we best trots op zijn en maakt ons motto: "VHP2: samen komen we verder" alles behalve een loze kreet.

Casper Vaandrager



Hoe de andere aanpak van VHP2 werknemers sterk maakt

Noem VHP2 geen vakbond, want dan strijk je Gerrit Cleven (55) tegen de haren in. De belangenbehartiger van high tech professionals is een vakvereniging, benadrukt hij, en dat voelt net even anders. Hoewel de Dikke van Dale geen onderscheid maakt, roept een bond bij de bestuurder associaties op met recalcitrant gedrag, geschreeuw en profileringsdrang. Hij is daar niet kapot van; de kernwaarden van VHP2 passen beter bij hem: de dialoog aangaan en verbinding zoeken. In deze blog maakt hij duidelijk dat je in een gesprek ook heel goed een vuist kunt maken.



S pierballentaal, borstklopperij, scoren in de media, Cleven moet er niets van hebben. De *equipment engineer* van Prysmian (producent van kabels) had al snel door dat de stijl van VHP2 anders is. Als lid van de (centrale) ondernemingsraad had hij regelmatig contact met VHP2-prominenten als Casper Vaandrager en Jörg Sauer. Mensen die in zijn ogen altijd naar oplossingen zoeken op basis van wederzijds respect. Die pas een steviger aanpak kiezen als de dialoog niet meer werkt.

Signatuur VHP2 gaf de doorslag

Het is vanwege die geheel eigen signatuur, dat hij een jaar of zeven geleden voor VHP2 koos. "Een collega haalde me over om mee te gaan naar een thema-avond van de vereniging. Ik weet niet eens meer wat de precieze trigger was, maar verbinden en praten, dat past bij mij. Het was op dat moment dat ik besloot mij aan te sluiten."

Daarna ging het snel. Cleven werd gevraagd toe te treden tot de ledenraad en is inmiddels lid van het bestuur. Hij zet zich graag in voor anderen, onder meer vanwege persoonlijke ervaringen. "In de techniek heb ik veel mensen gezien die doorgroeiden naar een leidinggevende functie. Mensen die goed zijn in hun vak, maar die niet opkomen voor hun belang. Ik zie maar al

te vaak dat werkgevers afspraken niet nakomen of de rand op zoeken bij wet- en regelgeving, die ze in hun eigen voordeel uitleggen. Voor een individu is het lastig hiertegen in het geweer te komen. Een vakvereniging kan dit wel doen, namens het collectief."

Vuist maken door te verbinden

In de lopende onderhandelingen voor een nieuwe cao voor de metalelektro zoekt VHP2 ook de verbinding. Het streven is niet alleen om krachten van werknemers te bundelen, maar ook die van alle betrokken bonden. Cleven ziet dat als dé manier om een vuist te maken 'tegen een sterke'!

De inzet van VHP2 is er onder meer op gericht dat werkgevers het toenemend aantal thuiswerkers voorzien van een goede, ergonomisch verantwoorde werkplek.

De inzet van VHP2 is er onder meer op gericht dat

werkgevers het toenemend aantal thuiswerkers voorzien van een goede, ergonomisch verantwoorde werkplek. Verder gaat de aandacht sterk uit naar het generatiepact. Het idee daarvan is kortgezegd dat zestigplussers korter gaan werken en dat jongeren de vrijkomende uren invullen. "We willen niet dat het net zo gaat als eerder bij de ATV. Het was toen ook de bedoeling om werkgelegenheid te creëren maar in de praktijk zijn veel ingeleverde uren gewoon verdwenen."

VHP2 ook interessant voor jongeren

De inzet van bonden voor jongeren heeft iets ironisch, aangezien deze groep hen meestal links laten liggen. Cleven kan dat ergens wel begrijpen: "Ouderen hebben meer baat bij een lidmaatschap omdat ze meer te verliezen hebben. Bijvoorbeeld omdat ze meestal meer verdienen. Jongeren denken vaak 'als het mij niet bevalt, zoek ik een andere werkgever!'"

Toch profiteren zij ook van de diensten van een vakorganisatie, meent Cleven. "Je kunt juridische bijstand krijgen bij een geschil of loopbaanbegeleiding. Coaching is ook mogelijk, zelfs als het om iets gaat wat in je privéleven speelt. Ook houden we interessante thema-avonden. En als je lid bent wordt er niet over je besloten maar praat je mee." <



Voor de VHP2 leden in de Metalektro waren de onderhandelingen over een nieuwe Cao die per 1 december 2020 in werking moet gaan treden het meest belangrijk. In samenwerking met onze Cao-commissie hebben we de voor onze leden belangrijkste wensen verzameld. Deze voorselectie hebben we vervolgens aan al onze leden in de sector via een enquête voorgelegd.

Op basis van onze Cao voorstellen is meerdere keren onderhandeld zonder dat partijen tot een resultaat zijn gekomen. Op het moment van dit schrijven, 1 december 2020, ziet het er naar uit dat er een eindbod gedaan zal worden door vakorganisaties. Dit betekent hoogst waarschijnlijk dat er wederom acties nodig zijn in de metalektro om de juiste arbeidsvoorwaarden af te dwingen. <



Reorganisaties bij Fokker

Voor Fokker was 2020 een dramatisch jaar. De coronacrisis heeft een enorme impact gehad op de bedrijfsvoering met een golf van reorganisaties tot gevolg.

In 2019, nog voor de coronacrisis, had Fokker al een reorganisatie aangekondigd onder de benaming "One Aerospace". Deze reorganisatie is de organisatorische aanpassing van de Nederlandse Fokker bedrijven: Fokker Aerostructures B.V., Fokker Elmo B.V., Fokker Landing Gear B.V. en Fokker Technologies Holding B.V. Voor deze bedrijven betekent dit een afname van ongeveer 300 arbeidsplaatsen. Deze reorganisatie wordt gefaseerd doorgevoerd en loopt tot eind 2021. Daarnaast heeft Fokker in 2020 als gevolg van >



Voortzetting Fokker

de coronacrisis ook reorganisaties door gevoerd bij Fokker Aerostructures Papendrecht en Hoogeveen. In het kader van de Wet melding collectief ontslag is voor de vestiging in Papendrecht voor 58 werknemers ontslag aangevraagd en voor de vestiging in Hoogeveen voor 54 werknemers.

Ook bij Fokker Techniek in Woensdrecht is voor 46 werknemers ontslag aangevraagd en voor Fokker Services in Hoofddorp is eveneens een reorganisatie aangekondigd

De VHP2 is bij deze reorganisaties zeer nauw bij betrokken geweest. Het doel hierbij was uiteraard om de nadelige gevolgen van deze reorganisaties voor werknemers zo veel als mogelijk te beperken. Veel van onze leden hebben gebruik gemaakt van onze individuele juridische bijstand en op collectief niveau hebben veel leden aanspraak kunnen maken op een adequaat sociaal plan. <

ASML

Bij ASML ging het afgelopen jaar vooral over de wens van ASML om te komen tot een eigen bedrijfscao. De leden van VHP2 bij ASML hebben echter aangegeven graag onder de Metalektro te blijven. Vanaf het begin van het jaar ligt er een verzoek bij de ROM (Metalektro) om gedispenseerd te worden van de Metalektro cao. Op dit moment is er nog steeds geen besluit genomen door de ROM. Dit betekent dat nu nog onduidelijk is of ASML in de toekomst wel of niet onder de cao Metalektro valt. Wat de uitkomst ook is we zullen met en voor onze leden onderhandelen over goede arbeidsvoorwaarden onder welke cao ze ook vallen. <

Eind 2019 heeft de VHP2 met Philips een prima Cao afgesloten met een looptijd tot 1 november 2020. Onze leden waren heel enthousiast over het resultaat en herkenden daarin weer de vernieuwende werkgever zoals ze die uit een verder verleden gewend waren. Dat kwam o.a. door afspraken over de salarisverhoging, het persoonlijk ontwikkelbudget en het welzijnsverlof van 5 weken eens in de 5 jaar.

Veel van onze leden stelden over het verlof kritische vragen en vroegen zich af of deze afspraak wel realistisch was. Dit kritische geluid bleek uiteindelijk terecht want Philips wilde deze afspraak in overleg met ons aanpassen. Uiteindelijk zijn we bij de Persoonlijke Zorg- en ontwikkeldagen (POZ-dagen) uit gekomen. Iedere werknemer heeft jaarlijks recht op 5 POZ-dagen. Dat zijn nadrukkelijk geen vakantiedagen maar dagen met de bestemming om zorgtaken uit te voeren of aan persoonlijke ontwikkeling te besteden.

Naast een inhoudelijk goede Cao was vooral het proces waarmee deze Cao tot stand is gekomen waardevol. We hebben samen met Philips ruim op tijd de gespreksagenda bepaald en gedurende het jaar in werkgroepen de Cao inhoudelijk voorbereid waardoor de onderhandelingen vrij vlot verliepen omdat heel veel van het werk al was gedaan. We wilden op dezelfde manier in 2020 met elkaar de aankomende Cao voorbereiden en tot stand brengen.

Helaas heeft de Corona crisis roet in het eten gegooid waardoor veel van onze afspraken niet goed van de grond zijn gekomen. Dat maakt dat onze leden hebben aangegeven dat we eerst de huidige afspraken goed uit moeten werken voordat we aanvullende afspraken maken. Het overleg met Philips moet nog beginnen en het zal spannend worden of het ons lukt om de vertrouwensvolle samenwerking te continueren. <

Signify

In de vorige Cao is met Signify afgesproken om een nieuwe job grading systematiek voor te bereiden. Als vakorganisaties hebben we hierover onze uitgangspunten aan Signify kenbaar gemaakt. In nauw overleg tussen vakorganisaties en Signify is naar de referentiefuncties gekeken en de manier waarop Signify de functies heeft gewaardeerd. Onze uitgangspunten over de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van een nieuwe indeling zijn door Signify onderschreven.

Helaas verliep het Cao-overleg met Signify minder soepel dan gehoopt. De voorstellen van de VHP2 waren zeer bescheiden en daarmee ook zeer reëel. Desondanks is het helaas niet gelukt om met Signify tot een akkoord te komen en heeft Signify ons een eindbod voorgelegd. Dat eindbod is door de vakorganisaties aan de achterban voorgelegd. De diverse achterbannen beoordeelden het eindbod van Signify verschillend. Omdat werknemers met name de salaris-aanpassing aan de lage kant vonden en de verlenging van het sociaal plan te kort hebben we aan Signify meegedeeld dat we het eindbod op dit moment niet tot een Cao-afpraak kunnen omzetten. Ten tijde van het schrijven van dit artikel is nog geheel onduidelijk of en op welke wijze het alsnog gaat lukken om met Signify tot overeenstemming te komen. <

STORK

Het overleg met Stork in het afgelopen jaar spitste zich op een aantal zaken toe.

1. Het handboek arbeidsvoorwaarden

Vakorganisaties en Stork spreken al geruime tijd over aanpassingen van het handboek arbeidsvoorwaarden bij Stork. In het voorjaar 2020 hebben we geconcludeerd dat het op dit moment niet gaat lukken om aanpassingen door te voeren. Dit vooral omdat het budgetneutraal moet en omdat we door het veranderen van bepaalde regelingen (groepen) werknemers benadelen die niet in aanmerking komen voor verbeterde regelingen op een ander terrein.

2. De afsplitsing van Eqin

Eind augustus 2020 is het verhuuronderdeel van Stork (Eqin) aan Value Enhancement Partners verkocht. VEP is een private equity partij en bij de overdracht was sprake van een aandelenoverdracht waardoor voor werknemers arbeidsvoorwaardelijk niets is veranderd.

3. Diverse reorganisaties vanwege veranderende marktomstandigheden en de gevolgenvande Covid-19 crisis

De bedrijfsresultaten van Stork staan al geruime tijd onder druk en met name in de olie en gasindustrie gaat het niet goed waardoor opdrachtgevers hun portefeuille kritisch tegen het licht houden. Mede in combinatie met wegvallende activiteiten vanwege Covid-19 zag Stork zich in 2020 genoodzaakt diverse reorganisaties aan te kondigen die het verlies van arbeidsplaatsen tot gevolg hadden. Bij alle reorganisaties was het sociaal plan van toepassing dat mede door VHP2 is ondertekend. <



Alhoewel het tweede kwartaal door covid een slechter kwartaal was dan het eerste trekken de resultaten in het derde en vierde kwartaal bij NXP al weer stevig aan. Inmiddels zijn de cao onderhandelingen weer van start gegaan. De VHP2-leden hebben duidelijk aangegeven dat een goede verbetering van de arbeidsvoorwaarden zeker mogelijk moet zijn. De komende tijd zullen wij ons hier dan ook voor inzetten. <



De winst is behoorlijk verminderd in dit jaar. Voor Prysmian dus een redelijk spannend jaar. Prysmian valt onder de cao Metalekro en dat betekent dat de ogen nu zijn gericht op de onderhandelingen in de cao metalekro. <



In de gesprekken met KPN is er veel aandacht voor de situatie rondom thuis werken. De inschatting bij KPN, evenals bij veel andere bedrijven, is dat er ook in de toekomst meer thuis gewerkt blijft worden. Dit heeft allerlei neveneffecten waarover KPN, vakbonden en (C)OR met elkaar in gesprek zijn. Komend jaar zal er vast meer duidelijk worden over de concrete wensen van KPN en wij zullen zeker de belangen van onze leden hierin goed verdedigen. . <

SIEMENS

Het overleg met Siemens spitste zich in 2020 op de introductie van een nieuwe functiewaarderingsstatiek toe en op de afsplitsing van Siemens Energy.

Omdat de functiewaarderingsystematiek bij Siemens op een heel oud systeem was gebaseerd besloot Siemens het systeem ISF te gebruiken. ISF is het standaard functiewaarderingsysteem in de Metalekro. Omdat Siemens wereldwijd het eigen functiewaarderingsysteem "Grip" toepast was het onze taak om ervoor te zorgen dat het ISF-systeem aan de achterkant leidend was en dat voor managers van de voorkant het Grip systeem toegepast werd. Het was een zorgvuldig proces waarin Siemens, de vakorganisaties en de OR samen aan een goed systeem hebben gewerkt waarmee Siemens en haar werknemers weer jaren vooruit kunnen.

Doordat Siemens ervoor gekozen heeft om haar Energy tak in 2020 te verzelfstandigen werd aan OR en vakorganisaties gevraagd om de arbeidsvoorwaarden van Siemens Heat Transfer Technology (HTT) – het voormalige NEM- en Siemens Nederland ("SNL") te harmoniseren. Dat hield in dat beide personeelshandboeken in een proces dat meerdere maanden tijd heeft gekost tot één personeelshandboek werd samengevoegd.

Ten tijde van het schrijven van dat artikel wordt nog aan de finale versie van een sociaal protocol gewerkt waarin de compenserende maatregelen zijn vastgelegd. Het definitieve protocol wordt dan aan onze leden ter instemming voorgelegd. Siemens heeft in dat proces wederom laten zien dat het belang hecht aan goede en faire arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. <

'Een bond zorgt ervoor dat de ergernis bij de koffieautomaat de top bereikt'

Zo af en toe kom je ze nog tegen: mensen die lid zijn van een vakvereniging uit idealisme. Neem Maarten van Gestel (45), chief product owner bij ASML. Hij heeft weinig reden tot klagen over zijn werkgever, maar ergert zich af en toe 'aan van die kleine dingetjes' waardoor het volgens hem met het werkplezier de verkeerde kant opgaat. Je kunt je dan wel beklagen, meent de Brabander, maar het is beter om het heft in handen te nemen. "ASML is een log beest en als je de koers daarvan wilt veranderen, moet je toch bij de bond zijn. Die vertolkt als geen ander wat er op de werkvloer leeft."



ASML hoort wereldwijd bij de grote spelers op de markt van chipmachines. Van Gestel stuurt er teams aan die machines ontwikkelen die werken met extreem ultraviolet licht (EUV). Die zijn essentieel voor de chips in je smartphone, auto of wasmachine. Hij werkt er al tien jaar, maar sloot zich pas vorig jaar aan bij VHP2.

De keus viel specifiek op VHP2. Niet omdat deze bond net als ASML van oudsher een link heeft met Philips, maar omdat zijn vader er lid van was. "Ik wilde bij de bond om meer invloed uit te oefenen op het beleid van

Ik kreeg het gevoel dat het steeds minder om de mensen draaide en meer om het geld.

ASML ging." Die foundation steunt educatieve projecten voor kwetsbare, kansarme kinderen in China. "Voorheen was het een vrijwillige keuze, of je het bedrag hield of aan het goede doel gaf."

ASML. Ik kreeg het gevoel dat het steeds minder om de mensen draaide en meer om het geld. Dat ontstond toen het geld van de kerstbonus plots naar de foundation van

'Als je geen lid bent moet je ook niet klagen'

Ook hoorde hij mensen klagen dat hun salaris al jaren niet was verhoogd of dat leidinggevendenden overwerken iets teveel als vanzelfsprekend beschouwen. "Als je dan vraagt waarom ze geen lid worden, hoor je altijd 'geen tijd' of 'geen zin'. Maar dan moet je ook niet klagen. Als lid van de bond zit je met de leiding om tafel en kun je dit soort dingen bespreken."

Een veelgehoorde reden om lid te worden van VHP2 is hun voorkeur voor overleg boven harde actie. Maar Van Gestel zegt dat de vereniging bij hem past omdat die specifiek opkomt voor hoog opgeleid technisch personeel.

Generatiepact voor jong en oud

Hoewel ASML liefst een eigen cao wilde afsluiten, is het

bedrijf toch gebonden aan de MetalektrO cao. Omdat die overeenkomst 1 december afloopt wordt nu onderhandeld over een nieuwe cao. De bonden maken zich onder meer hard voor een thuiswerkvergoeding, maar dat is niet iets waar Van Gestel zich heel erg druk over maakt. "Ik werk thuis op een stoel van ASML en ik kijk naar een scherm van ASML. Dat is allemaal al zo goed geregeld dat je mij niet hoort roepen dat de koffie ook nog moet worden vergoed."

Een ander onderhandelingspunt is het generatiepact. Het idee daarvan is dat 60-plussers korter gaan werken om jongeren de kans te geven de vrijkomende tijd in te vullen. Omdat Van Gestel nog ver verwijderd is van de pensioengerechtigde leeftijd, staat dit pact ver van hem af. "Als het gaat om werk creëren voor jongeren heb ik mijn vraagtekens. ASML ziet jongeren graag komen, maar omdat hier weinig technisch personeel beschikbaar is, wordt in het buitenland geworven. Voor hen is het trouwens maar goed dat er een vakbond is die voor hun belangen opkomt, want vaak spreken ze de taal niet."

Als je dan vraagt waarom ze geen lid worden, hoor je altijd 'geen tijd' of 'geen zin'. Maar dan moet je ook niet klagen.

Dat maar weinig jongeren lid worden, snapt Van Gestel wel. "Ze zijn individualistisch ingesteld en denken hun eigen boontjes te kunnen doppen. Ze sluiten zich pas aan als er een conflict ontstaat, omdat een bond juridische bijstand verleent. Toch kun je al eerder voordeel hebben van een lidmaatschap. Want je hebt geen individuele overeenkomst met ASML, maar een collectieve. Als je daar iets aan wilt veranderen, is lid worden van de bond de enige manier. Bovendien zitten er tussen de werkvloer en de directie heel wat lagen. Een bond overbrugt die afstand en zorgt ervoor dat de ergernis bij de koffieauto-maat de top bereikt." <



Contactpersonenmiddag: Het nieuwe (Thuis) werken

Op 28 oktober hadden we de eerste digitale contactpersonenmiddag ooit: Wie had dat ooit vorig jaar kunnen bedenken. Nadat Casper Vaandrager iedereen hartelijk welkom heette gaf hij het woord aan Linda Lokhoff. Linda werkt voor A-advies en heeft ons op inspirerende wijze meegenomen in het onderwerp 'Het nieuwe (thuis) werken'. Een onderwerp waar de meeste aanwezigen meer dan ooit mee te maken hebben. Voor veel aanwezigen is het belangrijk dat de randvoorwaarden bij thuis werken goed geregeld zijn. Een goede arbo-technisch verantwoorde thuiswerk plek is essentieel om goed en gezond te kunnen blijven werken. Daarnaast wordt er geconcludeerd dat het een goede zaak is als de werkgever een maandelijkse tegemoetkoming betaalt voor thuiswerken.

Onze contactpersonen vinden het echter nog belangrijker dat er binnen de bedrijven aandacht is en blijft voor de samenwerking tussen collega's. Als er ook in de toekomst bijvoorbeeld 50% thuis gewerkt wordt dan vinden veel medewerkers het van groot belang dat je elkaar als collega's blijft zien. Aandacht hiervoor is van groot belang. In de presentatie gaf Linda ook aan dat aan de ene kant 60% van de mensen positief is over thuis werken. Aan de andere kant geeft ook een grote groep aan dat het werkplezier is afgenomen. Uitkomst is dat we als VHP2 de komende tijd niet alleen goed in de gaten houden hoe het thuiswerken zich verder ontwikkelt maar ook dat wij beleid ontwikkelen zodat wij arbeidsvoorwaarden kunnen beïnvloeden op een manier die tegemoet komt aan de wensen van onze leden.

Doordat het onderwerp heel actueel was merkten we dat, ondanks dat de bijeenkomst online was, er goed met elkaar gesproken werd en dat de ruimte voor inbreng door de deelnemers zeker werd benut.

Casper heeft ons daarna meegenomen in de brandstory en de nieuwe huisstijl van VHP2. Hier is hard aan gewerkt met als gevolg dat de VHP2 steeds meer zichtbaar wordt. De kernwaarden rechtvaardigheid, eigenaarschap, vitaliteit, verbinding en integriteit maken dat het verhaal van de VHP2 staat. Dit is gevisualiseerd in brochures en een animatie over de VHP2. Een vernieuwde website volgt snel.

Last but not least konden we met elkaar afsluiten met een heerlijk glas wijn en nootjes, die alle deelnemers thuis gestuurd hadden gekregen. Een mooie afsluiting van een mooie middag!

Frans Westerman



Tijd dat anderen pensioenfonds controleren: 'Het gaat om je toekomst'

Peter Wehrmeijer (72) en Harco Meijer (48) hadden zes jaar lang de unieke kans om namens VHP2 een kijkje te nemen in de keuken van PME, één van de grootste pensioenfondsen van ons land. Als lid van het verantwoordingsorgaan (VO) was het hun taak het bestuur kritisch te volgen. Na twee termijnen vinden ze het tijd voor vers bloed. Ze kunnen het iedereen aanraden om zich kandidaat te stellen. "Als ik geen lid was geworden had ik echt iets gemist, het was voor mij echt een verrijking."

Een verantwoordingsorgaan, is voor een pensioenfonds wat een medezeggenschapsraad is voor een grote onderneming. De leden controleren het bestuur. Bij PME bestaat het VO uit een gemêleerd gezelschap van zestien vertegenwoordigers uit de metaal en technologische industrie. De ene helft zit erin namens werknemers, de andere helft namens gepensioneerden. Opkomen voor de belangen van gelijkgestemden, is precies wat Meijer en Wehrmeijer zo aanspreekt. Ze willen allebei graag iets voor een ander doen.

Wehrmeijer: "Na een loopbaan in de scheepsbouw kan ik wel bij de televisie gaan zitten en boeken lezen, maar ik sta graag wat actiever in het leven. Ik sport veel en ben voorzitter van een shantykoor. Dus toen dit voorbijkwam heb ik direct 'ja' gezegd."

Die kans diende zich niet toevallig aan, want Wehrmeijer was al lid van de deelnemersraad, een voorloper van het VO. "Daartoe had ik besloten nadat ik rond mijn vijftigste steeds meer interesse kreeg voor hoe mijn pensioen ervoor stond en hoe de pensioenwereld in elkaar zit."

Binnenwereld strookt niet met beeld van buiten

Meijer werkt in de ruimtevaarttechniek bij Airbus Defence and Space. Hij trad toe tot het VO voor zijn collega's, maar ook voor zichzelf. "Je ziet elke maand een

regeltje op je salarisstrook over je pensioen. Maar wat zit daar achter? Het leek me ook belangrijk om te bewaken dat we ooit een goed pensioen krijgen. Je leest in de media toch veel berichten over de inleg van werkenden die verdampt, over foute beleggingen, dat baarde me zorgen. Maar ik heb in de binnenwereld van PME ontdekt dat het daar toch anders aan toe gaat.”

PME is volgens Meijer ‘heel verantwoord’ bezig met beleggen. “Het steekt premiegelden in fondsen die staan voor een minimale CO2-footprint.” Het vermogen neemt de laatste jaren gestaag toe en het rendement ook. Volgens het laatste jaarverslag haalde PME in 2019 ruim 18 procent.

Scholing en vergoeding

Beiden hebben zich binnen het VO kunnen ontwikkelen. Aanvankelijk stonden ze regelmatig met hun ‘oren te klapperen’. Op vergaderingen gaat het over premies, dekingsgraden, nabestaandenregelingen. “Best complexe materie”, zegt Wehrmeijer. “Maar gelukkig word je daar in geschoold, zodat je niet wordt weggeblazen door het bestuur als je daarmee aan tafel zit. Ook kun je terugvallen op VHP2 als je om informatie verlegen zit.”

Het VO vergadert meestal zo’n negen keer per jaar. De leden krijgen daarvoor een vergoeding en faciliteiten zoals een lpad. Maar volgens de twee is de waardering die ze krijgen hun belangrijkste drijfveer. Meijer: “Ik kan nu ingewikkelde stukken beter doorgronden. Daardoor kan ik collega’s die met vragen zitten over hun pensioen haast overal antwoord op geven. En ik kan hun geluid laten horen, het bestuur een spiegel voorhouden. Ze kunnen wel iets bedenken, maar hoe denkt de werkvloer erover?”

Goede verhouding met bestuur

De inbreng van de VO houdt het bestuur scherp, meent Meijer. Adviezen worden gewaardeerd volgens hem, ook als ze ongevraagd worden gegeven. “Ze zijn vaak blij met tegengas van onze kant”, bevestigt Wehrmeijer. “We zijn de luis in de pels maar de verhouding met het bestuur is goed, ze zijn erg open, we mogen alles inzien.”

Zelf dragen de twee ook bij aan die goede verhouding. Ze zijn niet voor niets lid van VHP2, de vakvereniging die staat voor de dialoog, het goede gesprek. “Die stijl neem je toch mee”, meent Meijer.

Kritische houding

Toch durven de twee wel van zich af te bijten, van een VO-lid wordt nu eenmaal mondigheid verwacht. “Een

Pensioenfonds van de Metalelektro (PME)

- ➔ De sociale partners stellen de pensioenregeling samen én bepalen wie er in het bestuur zitten. Die partners zijn werkgeversorganisatie FME en werkgeversorganisaties VHP2, FNV, CNV Vakmensen en De Unie.
- ➔ Het bestuur bestaat uit twaalf mensen. Onder hen zijn onafhankelijke pensioendeskundigen, deskundige vertegenwoordigers van sociale partners en gepensioneerde medewerkers in metalelektro.
- ➔ Dit bestuur moet zich aan wet- en regelgeving houden. Daarom wordt het gecontroleerd. Door DNB en AFM maar ook door het verantwoordingsorgaan (VO).
- ➔ Het VO oordeelt over het handelen van het bestuur en de keuzes voor de toekomst. Het VO geeft ook adviezen, bijvoorbeeld over de impact van het nieuwe pensioenstelsel en toekomstbestendige pensioenuitvoering. Het eindoordeel komt in het jaarverslag.
- ➔ PME is in omvang het vijfde pensioenfonds van Nederland.
- ➔ Er zijn 1.393 werkgevers, 165.000 actieve deelnemers en 167.000 gepensioneerden bij aangesloten¹.
- ➔ De gemiddelde leeftijd van gepensioneerden is 75,9 jaar, die van deelnemers 46,1. De oudste gepensioneerde is 107 jaar.
- ➔ Totaal belegd vermogen: 54,96 miljoen euro.
- ➔ Dekkingsgraad: 92,6 procent.² Er ligt een herstelplan om binnen 10 jaar weer op de vereiste 118 procent te komen.
- ➔ PME staat op plek drie op de ranglijst van meest duurzame pensioenfondsen, zoals vastgesteld door de Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling.³

¹ <https://www.pmpensioen.nl/over-pme/>

² <https://www.pmpensioen.nl/publicaties/jaarverslag/jaarverslag-2019/>

³ <https://www.pmpensioen.nl/over-pme/nieuws/berichten/pme-gestegen-naar-3e-plaats-duurzame-pensioenfondsen/>

beetje prikkelen”, noemt Wehrmeijer dat. Zo liet de VO zich kritisch uit over het gebrek aan ‘veranderungsvermogen’ van MN, de uitvoerder van PME.

Verandering is nodig in het nieuwe pensioenstelsel, waarin pensioenen kortgezegd meer gaan ‘meebewegen’. Een hoger pensioen als het economisch goed gaat, een lager pensioen in mindere tijden. Die wijziging is ingegeven doordat de betaalbaarheid van het pensioensysteem onder druk staat, nu bijna niemand meer een leven lang voor dezelfde baas werkt. Het is niet zeker of er een rechtstreeks verband is, maar PME heeft MN kort geleden verruild voor Aegon-dochter TKP. De verklaring die voorzitter Eric Uijen daarvoor gaf, was dat TKP voor de wendbaarheid kan zorgen die nodig is voor de uitvoering van het nieuwe pensioenakkoord.

Samen stempel drukken

“Het is onze rol om op dit soort dingen toe te zien”, legt Wehrmeijer uit. “Stel het bestuur morreelt aan de dekkingsgraad, of wil kortingen doorvoeren, dan zijn wij er om te vragen of dat wel zo’n goed idee is. En om in de gaten te houden of lasten wel eerlijk worden verdeeld.”

Samen kun je een stempel drukken op beleid. Als eenling is het de vraag of er naar je wordt geluisterd, een groep wordt zeker gehoord.

“Je kunt dus de stem van je achterban laten horen”, zegt Meijer. “Net als een vakbond doet in CAO-overleg”, vult Wehrmeijer aan. “Samen kun je een stempel drukken op beleid. Als eenling is het de vraag of er naar je wordt geluisterd, een groep wordt zeker gehoord. Dat is belangrijk voor wie al pensioen heeft, die wil niet dat eraan wordt getornd. Maar ook voor wie het nog moet krijgen, is het belangrijk om een ander geluid te laten horen. Het gaat om je toekomst.”

Wil jij je namens VHP2 kandidaat stellen voor het Verantwoordingsorgaan van het PME? Meld je dan bij Jorg Sauer. Mail: jorg.sauer@vhp2.nl <



‘Charmante pitbull’

Marijke Leereveld is ondanks haar 69 jaar niet te stoppen. De actieve loopbaan van de Brabantse beslaat inmiddels ruim een halve eeuw maar ze verricht nog altijd betaald werk. Ook buiten kantoor heeft ze de onstuitbare drang zich in te zetten voor de maatschappij. Dus toen Jörg Sauer van VHP2 haar vroeg of ze zich kandidaat wilde stellen voor het verantwoordingsorgaan (VO) van het Philips Pensioenfonds, hoefde ze niet lang na te denken. “Ik ben iemand die me graag ergens in vastbijt en dingen voor elkaar krijgt. Ze noemden me bij Philips niet voor niets de ‘charmante pitbull!”





bijt straks ook in verantwoordingsorgaan van zich af

Het bestuur van een pensioenfonds neemt beslissingen, die het inkomen van aangesloten nu of in de toekomst direct raken. Daarom moet het keuzes kunnen uitleggen. Dat doet het bestuur onder meer aan de leden van het verantwoordingsorgaan. Werknemers en pensioengerechtigden zitten erin namens een vakvereniging en worden gekozen door hun achterban.

VHP2 streeft naar plek in VO Philips Pensioenfonds

VHP2 is momenteel niet vertegenwoordigd in het VO. Maar als het aan Jörg Sauer ligt, komt daar na de komende verkiezingen verandering in. De 'senior adviseur arbeidsverhoudingen' van VHP2 denkt met Leereveld een kanshebber in huis te hebben die uitstekend in staat is 'het andere geluid' van VHP2 te laten horen. VHP2 is een vereniging die door de dialoog aan te gaan resultaat wil boeken.

Daarnaast hoopt Sauer dat Leereveld met haar krachtige uitstraling een rolmodel kan zijn voor andere vrouwen, want het is de bedoeling dat het orgaan een gevarieerdere samenstelling krijgt.

Leereveld voorbeeld voor andere vrouwen

Leereveld zegt zelf dat ze verrast is door het verzoek van Sauer. Ze pakt de handschoenen graag op, ook al is het niet direct haar opzet om een rolmodel te zijn. "Maar dat ben ik natuurlijk soms wel door mijn optreden."

Daarmee bedoelt ze in de eerste plaats dat ze bij Philips als een van de eersten na haar 65ste nog door ging met werken. Vier jaar later werkt ze nog altijd, al is ze inmiddels veranderd van werkgever: Leereveld is nu actief als Quality and compliance Manager bij Global DG, een specialist in vervoer van gevaarlijke stoffen voor ziekenhuizen.

Maar het optreden waarmee ze pas echt (landelijke) aandacht trok, was dat van vorig jaar in het Europees Parlement. Ze wilde toen medewerker worden van Toine Manders van 50PLUS. Deze Europarlementariër kreeg echter van de ambtelijke dienst te horen dat de regels het verbieden om iemand van boven de 65 jaar in dienst te nemen. Leereveld ging toch aan de slag, met bezoekerspasje en zonder computer. En na verzet door Manders tegen wat hij ziet als 'pure leeftijdsdiscriminatie' werd voor haar een uitzondering gemaakt. Ze mocht officieel aan de slag, tot haar 70ste jaar.

Vrouwen ondervetegenwoordigd in VO

Leereveld is dus iemand die zich niet zomaar aan de kant laat zetten, ze is iemand om rekening mee te houden. "Ik kan wel de hele dag gaan golfen maar ik heb geen kleinkinderen, ik maak me nog graag nuttig voor de maatschappij. In weet dat in het verantwoordingsorgaan weinig vrouwen vertegenwoordigd zijn, dus al ik voor deze positie gekozen word zou ik inderdaad een rolmodel kunnen zijn."

Philips Pensioenfonds

Philips Pensioenfonds is één van de grootste ondernemingspensioenfonds in Nederland.

- ➔ Het fonds voert de pensioenregelingen uit waar medewerkers van Philips en Signify in Nederland aan deelnemen.
- ➔ Het aantal 'pensioenopbouwers' bij PP groeide was in 2019 13.525, tegen 13.320 in 2018.
- ➔ Het vermogen groeide in dezelfde tijd van 18,5 miljoen euro naar ongeveer 21 miljoen euro.
- ➔ De dekkingsgraad lag eind oktober 2020 op 109,7 procent. Dit percentage zegt iets over de gezondheid van het fonds. Als het onder de 100 procent ligt, wil dat zeggen dat er niet genoeg geld in kas is om alle verplichtingen van (oud-) werknemers tot in lengte van jaren te kunnen doorbetalen.
- ➔ Bij het PP gaat het beter dan bij andere fondsen in de metalektro, zoals PTE en PME. Deze hebben een dekkingsgraad van respectievelijk 92,6 en 91,2 procent.
- ➔ Het verantwoordingsorgaan bestaat uit één werkgeverslid, één werknemerslid en vier gepensioneerden.
- ➔ Het VO oordeelt over het beleid en handelen van het bestuur.
- ➔ In 2019 vergaderde het VO twaalf keer onderling en vier keer met het bestuur.

bron: jaarverslag Philips Pensioenfonds 2019

Leereveld heeft in de Brusselse commissie sociale zaken en werkgelegenheid al kennis gemaakt met relevante wet- en regelgeving op gebied van pensioenen. Ze verwacht niettemin nog veel te leren, bijvoorbeeld over het

nieuwe pensioenstelsel. Volgens eigen zeggen neemt ze zeer snel kennis op. Die eigenschap noemt ze ook als eerste, als wordt gevraagd naar wat haar tot een geschikte kandidaat maakt. "Daarnaast heb ik brede en langdurige ervaring in het bedrijfsleven."

Zowel werk als in de politiek heeft ze ervaren dat beleid maken mensenwerk is. "Dat betekent dat er altijd fouten worden gemaakt. Daarop is controle nodig. Aan nieuwe wetgeving zitten zoveel haken en ogen, het is goed dat een verantwoordingsorgaan de vinger aan de pols houdt."

VHP2 als steuntje in de rug

Leereveld vindt het fijn dat ze straks kan leunen op VHP2 als ze informatie nodig heeft. "Ik ben al lid sinds ik in de jaren negentig mijn eerste vaste aanstelling kreeg. Ik vond het altijd een groot voordeel dat ik daardoor meer inzicht had in wat er leefde aan de andere kant van de medaille, bij de bedrijfsleiding."

"De vakvereniging heeft me vaker geholpen", vervolgt ze. "Bijvoorbeeld toen ik wilde weten wat het standpunt van Philips was over doorwerken na je 65ste en wat de gevolgen zouden zijn. Het belangrijkste voor mij is natuurlijk om de belangen van pensioengerechtigden te behartigen maar ik stel me ook kandidaat om iets terug te doen voor de bond. En daarnaast doe ik graag mee omdat het huidige bestuur graag een betere afspiegeling van belanghebbenden in het VO ziet komen. Voor mij zou een uitverkiezing een kans zijn om te laten zien dat het onterecht is dat er zo weinig vrouwen in deze wereld actief zijn."

Ben jij nu nog werkende maar ga je over twee tot drie jaar met pensioen? Denk er dan vast over na om je aan te melden als VO-lid voor de eerstvolgende verkiezingen. Wil je nu al toetreden tot het Verantwoordingsorgaan van het Philips Pensioenfonds Meld je dan bij Jörg Sauer. Mail: jorg.sauer@vhp2.nl. <

Marijke Leereveld

1964 MULO A

1968 HAVO

1970 Assistent controller, assistant researcher bij onder meer DAF, politie Eindhoven en gemeente Eindhoven

1978 Management assistent DAF

1996 Management assistent Philips (werkzaam voor verschillende senior executives)

2009 Project Support Specialist Philips Handheld Diagnostics

2017 Quality and compliance Manager Global DG Solutions

2019 Adviseur Toine Manders, Europees Parlement

VHP2: 'Zoveel meer dan een veredelde rechtsbijstand voor het individu'



Dat er mensen zijn die het lidmaatschap van een vakvereniging beschouwen als een veredelde rechtsbijstandsverzekering, is Bas van der Schaaf (58) een doorn in het oog. Te vaak blijft volgens de projectmanager van Thales onderbelicht dat een bond zoveel meer is. Daarom zet hij in deze blog graag de meerwaarde van VHP2, als collectief belangenbehartiger van high-tech personeel, in de schijnwerpers.

Natuurlijk ziet Van der Schaaf dat een bond belangrijk is als je in de knel komt, bijvoorbeeld als je bij een reorganisatie wordt aangewezen als een van degenen die moet vertrekken. "Medewerkers van de VHP2 kunnen je dan vertellen of het spel volgens de regels wordt gespeeld en als dat niet zo is, waar je je recht kunt halen. Ook kunnen ze je vertellen hoe een eventuele regeling precies in elkaar zit."

Belangenbehartiger collectief

Maar volgens Van der Schaaf realiseert lang niet iedereen zich, dat het belang van een bond veel verder gaat dan individuele dienstverlening. Dat een bond opkomt voor het collectieve belang. In de lopende onderhandelingen voor een nieuwe metalelektro-cao bijvoorbeeld, maakt VHP2 zich sterk voor betere arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers in de sector.

Halverwege de jaren negentig kreeg Van der Schaaf zelf te maken met een grote reorganisatie. "Toen er verkiezingen kwamen voor de ondernemingsraad heb ik me kandidaat gesteld, maar niet zozeer als individu. Ik wilde me gesteund weten door anderen, op hen kunnen leunen voor advies. Daarom heb ik me toen aangesloten bij VHP2. Er waren natuurlijk meer mensen van Thales lid. Samen vormden we een VHP2-fractie binnen de OR."

Vanwege de bekendheid met de FHPP van Philips, was het logisch voor Van der Schaaf om zich juist bij de VHP (zo heette de VHP2 toen) aan te sluiten. Thomson-TSF, later Thales nam de vestiging in Hengelo in 1990 over van Philips. Tot dan was het defensiebedrijf bekend als Hollandse Signaalapparaten. De Twent leidt er aansprekende projecten, zoals recent nog het plaatsen van enorme radarsystemen voor de luchtmacht of de modernisering van marine-fregatten.

Karakter VHP2 reden om lid te worden

VHP2 is een bond die bij Van der Schaaf past, omdat die de dialoog hoog in het vaandel heeft staan. "Het kan soms nodig zijn om er stevig in te gaan", zegt Van der Schaaf, "maar de barricaden op, protesteren en staken, dat spreekt me allemaal niet zo aan. Ik ben meer iemand die samen naar oplossingen zoekt. Dat lijkt me productiever. Bij een reorganisatie kijk ik ook naar beide kanten. Er moet goed met mensen worden omgegaan, maar het is ook belangrijk dat het bedrijf levensvatbaar blijft. Als lid van VHP2 en destijds de OR heb ik invloed op de besluitvorming."

In de nieuwe cao is thuiswerken een belangrijk item. Dat daarbij ook gesproken wordt over koffiegeld en een vergoeding voor de verwarming gaat hem wat ver. "Maar dat er aandacht is voor een arbotechnisch goede inrichting van thuiswerkplekken, daar sta ik achter. Net als een cultuur van loslaten en vertrouwen, maar dat is bij Thales meestal wel in orde."

Nieuwe cao: generatiepact belangrijk voor werknemers én werkgevers

Dat bonden zich hard maken voor bestendiging van het generatiepact (nu nog een proef), vindt hij eveneens een goede zaak. Het idee is dat 60-plussers minder gaan werken om te wennen aan pensioen, terwijl jongeren de vrijkomende uren overnemen en zicht krijgen op vast werk. "Het pact kan ervoor zorgen dat ouderen tot de laatste dag plezier houden in hun werk. Voor werkgevers is het ook goed dat mensen niet

De barricaden op, protesteren en staken, dat spreekt me allemaal niet zo aan. Ik ben meer iemand die samen naar oplossingen zoekt.

opbranden en dat hun kennis behouden blijft."

Tot slot deelt Van der Schaaf graag zijn gedachten over jongeren, die meestal niet erg warm lopen voor een bondslidmaatschap. "Ik zie vaak dat mensen wat later in hun loopbaan meer aan een regio gebonden zijn. Daardoor kan een zekere afhankelijkheid ontstaan van de werkgever. Tegenwicht is dan nodig, zeker als er onderhandeld moet worden. Als individu is het lastig je te verweren. Een belangenbehartiger komt op voor de groep (ik vind 'collectief' op deze plaats wat belerend/oubollig overkomen). Hoe meer mensen zich aansluiten, hoe sterker een bond staat." <





Tarieven

Tijdens de ledenraad van 25 november is de contributie voor 2021 vastgesteld op:

€ 182,- voor actieve leden.

€ 91,- voor jonge leden (tot 30 jaar) en leden in between jobs

€ 58,- voor anders actieve leden.

Ieder lid die een collega of kennis aanbrengt als nieuw VHP2 lid, ontvangt van ons een cadeaubon van € 25,- als bedankje. <

Maandbetalingen

Per 01-01-2021 is het voor nieuwe leden niet meer mogelijk om voor de maandelijkse betaaltermijn te kiezen. Elk jaar lopen leden die maandelijks betalen tegen het feit aan dat ze geen complete contributie verklaring kunnen downloaden binnen de deadline dat ze hun verklaring bij HR moeten inleveren. Dit komt omdat hun volledig contributie jaarbedrag dan nog niet is ingevuld (het systeem vult alleen het daadwerkelijk betaalde bedrag in).

Om dit euvel te verhelpen hebben we besloten dat leden alleen per jaar of per kwartaal hun contributie kunnen betalen.

We adviseren bestaande leden die per maand betalen dit om te zetten naar kwartaal- of jaarbetaling (uiteraard op vrijwillige basis). <

Mutaties

Om onze ledenadministratie up to date te houden kunnen jullie wijzigingen, zoals adreswijzigingen, e-mailwijzigingen, een nieuw telefoonnummer, een andere baan, pensionering of werkloosheid enz. zelf wijzigen via de mijnVHP2 inlogbutton op de VHP2 website of doorgeven via info@vhp2.nl.

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 eerstvolgende factuur/ incasso datum.

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

Vanuit de ledenraad

Beste leden,

Wil jij ook mee helpen bepalen wat de uitgangspunten voor onze vereniging VHP2 moeten zijn? Dat kan door je kandidaat te stellen voor de ledenraad. Het kost je gemiddeld nog geen 1 uur per week en we vergaderen 5 keer per jaar.

De ledenraad is het hoogste orgaan binnen onze vereniging en bestaat uit afgevaardigden vanuit bedrijven en regio's. Als actief lid ben jij de verbinding tussen onze (potentiële) leden en de vereniging om zo de koers voor de toekomst meehelpen te bepalen. Naast het vaststellen van de uitgangspunten controleert deze het bestuur en stelt de begroting en de jaarstukken vast.

Heb je interesse? Neem contact op via 040-2116222 of via info@vhp2.nl

Met vriendelijke groet, Peter Breimer
(waarnemend voorzitter Ledenraad VHP2) <

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. Afmelden kan via de link onderin de nieuwsbrief.

Nb nieuwsbrieven en uitnodigingen worden alleen nog op deze manier aangeboden. <

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.

Leden die korter lid zijn dienen zich te committeren tot een lidmaatschap van 2 jaar waarvan de contributie vooruitbetaald dient te worden (24 maanden vanaf ingangsdatum lidmaatschap).

Daarnaast geldt er een instappremie van € 650,-. Als de vooruitbetaling van 2 jaar en de instappremie is voldaan heeft u recht op 10 uur juridische bijstand. Overschrijd uw zaak die 10 uur dan zal er een bedrag van € 70,- per uur in rekening worden gebracht. Heeft u een korte vraag die niet meer dan een uur behelst dan kan de jurist beslissen dat de vooruitbetaling van 2 jaar voldoende is en hoeft er geen instappremie betaald te worden. Pas na het betalen van de vooruitbetaling zal onze jurist contact met u opnemen. Van onze kant wordt u dan volwaardig lid en kunt u gebruik maken van de volledige dienstverlening. Zo wordt u geïnformeerd over o.a. wat er speelt

binnen uw bedrijf via nieuwsbrieven en u ontvangt het VHP2 Journaal en uitnodigingen voor onze themabijeenkomsten. <



Legal aid is free for those members of the VHP2 who have been registered for more than six months.

However, the dispute should not already exist at the moment of registration.

In all other cases VHP2 can decide to offer legal aid for an amount of € 650 which includes 10 hours of legal services.

Additional services exceeding these 10 hours will be charged at € 70 per hour.

The amount of € 650 does not include the yearly membership fee of € 182, which has to be paid in advance as well. In addition, one is obliged to remain a VHP2 member for the current year and the 2 consecutive years. <

Vooraankondiging online Nieuwjaars meeting

Ook dit jaar willen we jullie allen de beste wensen voor het nieuwe jaar overbrengen. Helaas is een fysieke bijeenkomst nog niet mogelijk, vandaar dat we een online bijeenkomst voor jullie gaan organiseren. Deze zal gehouden worden op donderdag 21 januari, eind van de middag. Nadere gegevens volgen, evenals de link om hieraan deel te nemen.

