



Journal

December 2021



VHP2 Samen komen we verder

Afsluiten van 2021, maar vooral openen van 2022

An het eind van 2021 vraag ik me af of 2021 nu eigenlijk geworden is wat we ervan verwachtten?

Voor veel van onze leden bleek 2021 een jaar van wennen. Wennen aan het weer gaan werken op je werkplek, wennen aan het weer vergaderen met mensen, fysiek in één ruimte en weer veel meer moeten regelen voor kinderopvang wanneer je niet langer iedere dag thuis werkt. Het was ook wennen aan het feit dat er geen vast patroon van op het werk en thuis werken beschikbaar was voor iedereen. Het werd uitproberen en zoeken naar vormen die voor de werkgever en de medewerker allebei werkten. Als dat lukte of gaat lukken kan het leiden tot meer autonomie voor de medewerker en meer werktevredenheid. Zolang als het door thuiswerken soms ontstane mechanisme van "altijd beschikbaar zijn voor je werk" ook weer verdwijnt en ruimte geeft aan privé dingen in privé tijd.

Dit aspect betekent voor onze onderhandelaars een extra mogelijkheid om dingen te bereiken voor de leden. Het inzetten op autonomie van de medewerker en het afspreken van de condities waaronder men de vrijheid heeft om werk en werktijden zelf in te vullen maakt de rol van de vakbond opeens voor meer mensen interessant. We willen dan ook bij CAO overleg erop sturen dat we net als altijd onze leden maar in toenemende mate ook niet leden consulteren voordat we de



Het inzetten op autonomie van de medewerker en het afspreken van de condities waaronder men de vrijheid heeft om werk en werktijden zelf in te vullen maakt de rol van de vakbond opeens voor meer mensen interessant.

uitbreiden tot alle contactpersonen en de suggesties die uit de bijeenkomsten komen gebruiken om deze kaderleden beter te ondersteunen. Ook gaan we proberen het zo te regelen, dat leden van het team regelmatig aanwezig zullen zijn op locaties waar we veel groeimogelijkheden zien zoals b.v. de HTC, om daar informeel contact met onze leden mogelijk te maken en waar nodig ook specialistisch advies te geven aan onze leden of om nieuwe leden te werven. Zo'n laagdrempelige inlopmogelijkheid zal mede dienen om niet leden sneller te informeren en hopelijk aan ons te binden. Deze gerichte aanpak zal als nog de basis voor organische groei moeten vormen.

In het bovenstaande stuk leest u niets meer over Corona, Covid 19 of hoe je het ook wilt aanduiden. Natuurlijk zal Covid ook in 2022, net als in 2021 tijdelijk of lokaal maatregelen vragen die de handelingsvrijheid inperken. We zijn door de ervaring van de laatste jaren nu goed in staat om heel snel dan weer bijeenkomsten via teams te organiseren als fysiek vergaderen onmogelijk zou worden. Een duidelijk voordeel voor de toekomst.

Aan het eind van deze inleiding wil ik graag even memoreren dat het team in de laatste maanden van 2021 ingrijpend gewijzigd is. Frans Westerman en Jörg Sauer hebben ons verlaten en zijn vervangen door Paul van Boxtel en Colette van Wezel. Zo starten we 2022 met deels nieuwe mensen, frisse moed en hopelijk ook de inzet van onze leden om samen de VHP2 te laten groeien.

Namens de VHP2,
Hans van Sprang



Inhoud

Afsluiten van 2021, maar vooral openen van 2022	2
Onze vereniging boekt resultaat in onrustige tijden!	4
Bedrijvsnieuws	6
Mijn keuze voor deeltijdpensioen	10
Contactpersonendag	11
Het nieuwe werken	12
SPAL bezoek aan Nationaal Militair Museum	14
Praktische zaken	16
English	16

Dit is een uitgave van de VHP2,
vakvereniging voor professionals

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

Ruusbroec 21
5611 LT Eindhoven

Telefoon +31 40 2116 222

A photograph of a person's hand holding a blue pen over a laptop on a desk. The background is a bright, modern office space with a window and a vase with greenery.

Casper Vaandrager: Onze vereniging boekt resultaat in onrustige tijden!

VHP2 is de vakbond voor professionals in de high-tech. We onderscheiden ons van andere vakbonden omdat we er in slagen te verbinden en omdat we een persoonlijke aanpak voorstaan. Dit heeft ook in 2021 weer tot resultaten geleid waar we trots op zijn!

Dankzij de VHP2 zijn er in 2021 mooie Cao's tot stand gekomen. Enkele voorbeelden daarvan:

- Philips
- Signify
- Metalektro
- NXP

Stuk voor stuk mooie Cao's waar de VHP2 traditioneel een groot ledenbelang heeft! Voor de inhoud van deze Cao's verwijs ik naar het hoofdstuk bedrijvnieuws in dit jaarnaal. Het zijn cao's waarin niet alleen de traditionele loonsverhogingen zijn afgesproken maar waarin ook arbeidsvoorwaarden zijn gemoderniseerd en geïnnoveerd. Concreet: Minimaal koopkrachtbehoud voor leden die bij deze Cao's zijn betrokken maar daarnaast ook mooie afspraken over bijvoorbeeld thuiswerken en carriërewendingen. Voor veel mensen lijkt dit allemaal maar vanzelfsprekend maar ik kan u verzekeren; dat is het niet. Deze resultaten zijn tot stand gekomen in onrustige tijden en dan doel ik uiteraard op corona.

Ook de arbeidsverhoudingen in Nederland zijn danig op de proef gesteld als gevolg van corona. Bedrijfsresultaten staan onder druk, een onzeker investeringsklimaat, wereldwijde leveringsproblemen, discussies over de voorwaarden waaronder thuis gewerkt kan worden. Het heeft allemaal zijn invloed gehad op de dialoog tussen werkgever en werknemer. Het is een prestatie van formaat dat sociale partners desondanks een aantal mooie akkoorden hebben gesloten.

Naast deze collectieve dienstverlening heeft de VHP2 ook resultaten geboekt met haar individuele dienstverlening. Er zijn 150 leden geholpen met gespecialiseerde juridische bijstand bij arbeidsconflicten. Uit onze klanttevredenheidsonderzoek blijkt dat deze service enorm door onze leden wordt gewaardeerd. Het is zeer waardevol om snel en zonder drempels te kunnen schakelen met een jurist zodra er sprake is van een arbeidsconflict of een vermoeden daarvan. Een persoonlijke aanpak door professionals die bekend zijn met de bedrijven waar onze leden werkzaam zijn.

Niet alleen in de wereld om ons heen was het onrustig. Ook intern hebben we te maken gehad met veranderingen. Twee zeer gewaardeerde krachten



Even voorstellen: Paul van Boxtel

Ik ben Paul van Boxtel en werk sinds kort bij VHP2 als adviseur arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. In die rol behartig ik de collectieve belangen van onze leden. Ik heb al heel wat ervaring binnen het vakbondsland en kijk er naar uit jullie belangen te behartigen. Ik ben een geboren en getogen Brabander en woon al heel wat jaren in het pittoreske Vessem. Daar woon ik samen met Linda, Benthe, Ron en Giel en onze beestenbende. Verder ben ik politiek actief in de gemeente Eersel. De tijd die er nog over is spendeer ik graag aan sporten, lezen en koken.

Mail: Paul.van.Boxtel@vhp2.nl

Tel: 06-14 444 273



hebben de VHP2 in 2021 verlaten: Jörg Sauer en Frans Westerman. Beiden wil ik enorm bedanken voor de bijdrage die zij de afgelopen jaren hebben geleverd aan onze dienstverlening! Wij zijn er gelukkig in geslaagd om deze twee te vervangen door Paul van Boxtel en Colette van Wezel.

Dankzij de inzet van het bestuur, de ledenraad en de medewerkers van het bureau zijn we er ook in 2021 in geslaagd om niet alleen onze dienstverlening op peil te houden maar ook resultaten te boeken. Het zijn ook onze leden die hieraan hebben bijgedragen door het schrijven van columns, door het zijn van contactpersoon binnen de bedrijven en door het meedenken over arbeidsvoorwaarden. Waarvoor dank!

Waar een kleine vereniging groot in kan zijn!

Casper Vaandrager



*Ik kijk er naar uit jullie
belangen te behartigen.*

ASML

2021 stond voor ASML in het teken van onderhandelingen over de inhoud van een CLA. Het aanvragen van dispensatie bij de ROM en het starten van het overleg met de vakbonden. Na de zomervakantie zijn de voorstelbrieven uitgewisseld. Inmiddels liggen de gesprekken stil. De vakbonden FNV en CNV hebben een gerechtelijke procedure gestart over twee onderwerpen. Het is nog niet duidelijk wanneer de onderhandelingen weer gaan starten vanwege deze procedures. <

Fokker

Voor Fokker was 2020 natuurlijk een dramatisch jaar als gevolg van corona met veel reorganisaties tot gevolg. In 2021 is het er niet rustiger op geworden. Fokker Services en Fokker Techniek in Hoogerheide, die vliegtuigen onderhouden en ombouwen, kregen per 1 april 2021 een nieuwe eigenaar. De Nederlandse investeerder Panta Holdings neemt de bedrijven over van het Britse concern GKN Aerospace, inclusief de 280 werknemers.

Fokker Services en Fokker Techniek tellen wereldwijd zo'n 700 werknemers, op locaties in Hoogerheide op luchtvaartbusinesspark Aviolanda, Hoofddorp, Singapore en Atlanta (VS). Panta neemt ook de cao en het sociaal plan over dat de vakbonden, waaronder de VHP2, hebben afgesproken. <

Metalektro

Het is de VHP2 samen met de andere vakbonden wederom gelukt om een nieuwe Cao af te spreken. De looptijd is van 1 december 2020 tot en met 30 november 2022. In de Cao zijn, naast de collectieve verhogingen etc. waar we ons als gezamenlijke vakorganisaties voor hard hebben gemaakt, afspraken gemaakt die nader uitgewerkt moeten worden. Dat gaat over het opzetten van een dialoogtraining, afspraken over carrièrewendingen en pilots mantelzorg.

Hoofdpijnen van het akkoord

1. Strategische agenda

Cao-partijen hebben besloten om een gezamenlijke strategische agenda te ontwikkelen voor industriepolitiek, arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen.

▪ Loonsverhogingen, afwijkingsmogelijkheid, eenmalige uitkering, Cao HP

De feitelijke salarissen zullen worden verhoogd met

- 2,3% per 1 juli 2021
- 3,0% per 1 februari 2022

Eenmalige uitkering

De werkgever betaalt op 1 oktober 2021 een eenmalige uitkering van 2,3% over 7 maal het feitelijke maandsalaris van juni 2021 inclusief de ploegentoeslag, of de toeslag voor consignatiediensten.

2. Duurzame inzetbaarheid

a. Verlofsparen

Werknemers kunnen bij een daarvoor op te richten fond verlofsparen bijvoorbeeld om deelname aan de vervroegde uittreedingsregeling te ondersteunen. Het fiscaal gefaciliteerd sparen van verlof is sinds begin 2021 mogelijk tot maximaal 100 weken. Dit is een verruiming (met 50 weken) als gevolg van het landelijk pensioenakkoord. >



voortzetting Metalektro

b. Generatiepact voortzetten

Cao-partijen spreken af de regeling Generatiepact ongewijzigd voort te zetten tot in ieder geval 1 december 2023.

c. Carrièrewending; pilots mantelzorg

In het kader van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid zullen partijen onderzoek doen naar de behoefte aan spelregels en mogelijkheden voor carrièrewendingen/demotie in de sector. Zij zullen pilots uitvoeren voor mantelzorg bij 20 bedrijven in samenwerking met de Stichting Werk en Mantelzorg.

3. Arbeidsmarkt en opleiding (A+O)

Cao-partijen vragen A+O Metalektro vragen om een dialoogtraining te ontwikkelen voor werknemers en hun leidinggevenden.

4. Werktijden

Cao-partijen maken de volgende afspraken:

- Als vakbonden daarom vragen gaat de werkgever (binnen 2 maanden) met cao-partijen het gesprek aan over de stand van zaken in het bedrijf, zoals werktijden, overwerk, ziekteverzuim, duurzame inzetbaarheid, werkgelegenheid.

De ROM-werkgroep Werktijden zal worden gevraagd de volgende opdrachten uit te voeren.

- Een gezamenlijke analyse maken van werken volgens een week-rooster van 4 x 9 uren.

5. Vakbondscontributie; cao-scholingsdag

De werknemer die lid is van een vakbond heeft in 2021 en 2022 het recht zijn/haar vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming.

De werknemer die vanaf 1 januari 2021 lid is van een vakbond en bij een werkgever in dienst is, kan in 2022 deelnemen aan een 'cao-scholingsdag' <

In mei hebben we met Philips een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe Cao bereikt. Daarnaast hebben we in het najaar met Philips en met het Philips pensioenfonds overeenstemming bereikt over de verlenging van de pensioenregeling. Door de lage rentestand in samenhang met en het huidige wettelijke kader kon het opbouwpercentage voor de komende 2 jaar niet hoger dan 1,65 % worden vastgesteld.

De hoofdlijnen van de afspraken in de Cao zijn:

Salarisverhoging

- Per 1 juli 2021 worden de individuele salarissen en de salarisschalen verhoogd met 1,6%. Daarbij geldt voor de individuele medewerker een minimumverhoging (vloer) van € 400,- op fulltime jaarbasis.
- Per 1 juli 2022 worden de individuele salarissen en de salarisschalen verhoogd met 2,1% met een minimumverhoging (vloer) van € 600,- op fulltime jaarbasis.

Looptijd

De looptijd van de nieuwe CAO is 26 maanden, van 1 november 2020 tot en met 31 december 2022.

Variabel salaris

Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 50 wordt de variabel salarisregeling vereenvoudigd. 70% van het variabel salaris wordt afhankelijk van de financiële doelstellingen (Line of Sight) van Philips. Dit deel kan worden gezien als een "winstdelingsregeling". Voor de overige 30% blijft het afhankelijk van het individueel beoordelingsresultaat (PPM-score).

Persoonlijk opleidingsbudget

De succesvolle pilot van 2020 wordt voortgezet. Hiervoor is een budget beschikbaar van 1 miljoen euro (500.000 euro in 2021 en 500.000 euro in 2022). Een commissie zoals voor de pilot in 2020 >

voortzetting Philips

is ingesteld werkt ook de regeling voor 2021 en 2022 uit waarbij met name aandacht zal worden besteed aan goede communicatie.

Representativiteit

Er zijn afspraken gemaakt om de representativiteit van vakorganisaties binnen Philips te vergroten. Bij berichtgeving over onderwerpen in het kader van de CAO waar gezamenlijk nieuwe stappen worden gezet zal die gezamenlijkheid worden benadrukt. Daarbij zullen tevens de logo's van de vakorganisaties worden vermeld om de herkenbaarheid te vergroten en duidelijk aan te geven welke de vakorganisaties zijn waarmee Philips samenwerkt.

Carrièrewendingen

In bijlage E van de CAO 2019/2020 zijn afspraken neergeschreven rondom dit onderwerp. Hieraan zal gedurende de looptijd van de nieuwe CAO verdere invulling worden gegeven.

Informatie rechtvaardige beloning

Eenmaal per jaar zal in het reguliere overleg een presentatie worden gegeven over dit onderwerp naar het voorbeeld van de presentatie in juni 2020.

Studie salarisregeling indelingenbeleid

Philips heeft de ambitie om het externe marktperspectief een grotere rol te laten spelen in het bepalen van de beloning(sontwikkeling) voor individuele rollen en medewerkers. Als onderdeel hiervan wordt tijdens de looptijd van de CAO een studieafpraak uitgevoerd om de structuur van het salarissysteem en in de CAO vastgelegde individuele en collectieve garanties onder de loep te nemen.

Thuiswerken

Philips en de vakorganisaties onderkennen de behoefte van werknemers om ook na het door de overheid dringend geadviseerde thuiswerken meer en anders dan voorheen thuis te werken in een hybride vorm waarbij we andere keuzes zullen maken wat we op kantoor/Philips locatie doen en wat we ook op afstand kunnen doen. Met de Centrale Ondernemingsraad zijn eerste >

afspraken gemaakt over vergoedingen voor woonwerkverkeer en een thuiswerkvergoeding. Tijdens het regulier overleg bespreken we de vorderingen van het overleg met de Centrale Ondernemingsraad. De tijd die werknemers vanuit huis kunnen werken, een thuiswerkvergoeding in relatie tot de reiskostenvergoeding en de faciliteiten om goed te kunnen thuiswerken zijn o.a. onderwerpen waarover gesproken wordt. <

SIEMENS

In 2021 is merkbaar geworden dat Siemens Nederland steeds kleiner is geworden. Na de afsplitsing van Hengelo naar VDL, de afsplitsing van Wind naar Gamesa en de verzelfstandiging van Healthineers is in 2021 ook Siemens Energy verzelfstandigd.

Het overleg met Siemens spitste zich in 2021 toe op organisatorische en arbeidsvoorwaardelijke perikelen bij Siemens Energy.

Signify

In het voorjaar van 2021 is het gelukt om met Signify tot overeenstemming te komen over een nieuwe Cao. Na afwijzing van het vorige eindbod kwam Signify met betere voorstellen.

De invoering van de nieuwe Hay grades heeft tot enige onrust binnen Signify geleid. Tijdens ledenbijeenkomsten heeft de VHP2 uitleg over >

voortzetting Signify

de inhoud en het proces van de invoering van de nieuwe hay grades gegeven en ook over de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen

Looptijd

De CAO kent een looptijd 1 september 2020 tot en met 30 juni 2022.

Financiële aspecten / Collectieve verhogingen:

1 % per 1 mei 2021, met een vloer van € 310,-;

- Tevens ontvangen werknemers in vakgroep 50 en lager per 1 mei 2021 en eenmalige uitkering ter hoogte van € 500,- bruto (op full time basis);
- 2 % per 1 mei 2022, met een vloer van € 620,-.

Centraal Sociaal Plan

Het Centraal Sociaal Plan zoals dat thans van toepassing is, wordt verlengd tot en met 31 december 2022.

Overige afspraken:

Invoering Hay Grades

Per 1 januari 2022 wordt het loongebouw op basis van vakgroepen vervangen door een nieuwe systematiek, uitgaande van "Hay Grades".

CAO Partijen hebben een aantal nadere afspraken gemaakt, te weten:

- Er wordt een bezwaarprocedure opengesteld voor werknemers die het oneens zijn met de indeling van hun functie;
- De indeling zal geen negatief effect hebben op de op 1 januari 2022 ontvangen beloning
- Werknemers die van Market Zone 1 naar Market Zone 3 gaan, behouden hun doorgroeiperspectief als ware zij in Market Zone 1 gebleven. Dit gedurende een periode van twee jaar en enkel voor zover werknemers een beoordeling van PPM 3 of hoger hebben.

De werkingssfeer van de CAO zal worden beperkt tot werknemers die werkzaam zijn in een functie die is ingedeeld in een Grade tot en met H19. >

Dat betekent dat werknemers die ingedeeld worden in Hay Grade 20 en hoger niet langer onder werkingssfeer van de CAO zullen vallen.

Voor werknemers die als gevolg van deze wijziging van de werkingssfeer buiten het bereik van de CAO zullen vallen, is een overgangsregeling getroffen. Deze overgangsregeling houdt in dat aan deze werknemers de keuze zal worden geboden om ofwel te opteren voor een arbeids-overeenkomst "boven CAO" (in welk geval de arbeidsvoorwaarden op individueel niveau zullen worden overeengekomen), ofwel aanspraak te blijven houden op vrijwillige toepassing van de CAO door middel van een incorporatiebeding in de individuele arbeidsovereenkomst.

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit:

CAO partijen vinden het belangrijk dat werknemers werken aan hun duurzame inzetbaarheid en hun talenten maximaal tot uitdrukking komen in het werk dat ze doen. In dat verband maakten wij de volgende afspraken:

- Loopbaanwendingen: Partijen hebben afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van een loonbaanwending. Specifiek over de vrijwillige stap omlaag zijn in dat verband afspraken gemaakt.

- Thuiswerkbeleid: Signify is in gesprek met de Centrale Ondernemingsraad over de vaststelling van een thuiswerkbeleid. Signify dient voor 1 juli 2021 een conceptbeleid ter instemming in bij de

Centrale ondernemingsraad.

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. <

Mijn keuze voor deeltijdpensioen



Na lang binnen Philips te hebben gewerkt in het vooruitzicht met 60 jaar met pensioen te gaan, is geleidelijk (we zeiden wel eens: met een jaar per jaar) de standaard pensioenleeftijd 68 jaar geworden, alhoewel eerder met pensioen gaan tot de mogelijkheden behoort. Omdat ik nog steeds plezier heb in mijn werk (bij inmiddels Signify), me nog steeds capabel ervoor voel en het niet als belastend ervaar, had ik toen vorig jaar maart Covid-19 uitbrak, op 63½ jarige leeftijd nog geen gerichte pensioenplannen.

In het kader van Covid-19 vroeg Signify zijn werknemers om 3 maanden lang vrijwillig-verplicht een dag minder per week te werken. Tot mijn eigen verrassing beviel me dat uitstekend! Zo goed zelfs, dat ik naar aanleiding daarvan besloot dat structureel te maken door per 1 januari 2021 van de 80/90/100 regeling gebruik te maken. Bij deze regeling (beschikbaar vanaf 62 jarige leeftijd) werk je 80%, krijgt 90% betaald en bouwt 100% pensioen op. **Mijn eerste stap in een zachte afbouw.**

Dat stapje minder bevat nog steeds prima en deed me besluiten om, na inmiddels ruim 40 dienstjaren, een volgende stap te maken en straks met deeltijdpensioen

te gaan; van nu 4 dagen per week werken naar straks nog twee dagen.

Eigenlijk wilde ik de datum voor ingang van het voltijdpensioen open houden en die keuze afhankelijk maken van hoe goed het deeltijdpensioen (dan nog) bevalt en van de gezondheidstoestand van mijn echtgenote en mijzelf op dat moment. Helaas blijkt dat laatste niet mogelijk; de keuze voor de ingangsdatum van het deeltijdpensioen en die van het voltijdpensioen moet op hetzelfde moment worden gemaakt: tenminste zes maanden voor ingang van het deeltijdpensioen. Begrijpelijk uit het oogpunt van het (eenmalig) kunnen berekenen van het pensioen, maar toch jammer dat die flexibiliteit niet wordt geboden. Daarom nu maar gekozen het voltijdpensioen een jaar na het deeltijdpensioen te laten ingaan. En daarmee dan uiteindelijk de stapsgewijze afbouw van het (betaald) werkzame leven uitgespreid over iets meer dan twee jaar.

Voor mij veel aantrekkelijker dan abrupt stoppen. Maar voorkeuren kunnen verschillen...

Paul Veldman
Product Architect, R&D LED Lamps & Luminaires, Signify

Woensdag 3 november 2021

Contactpersonendag

Eindelijk! Op woensdag 3 november hebben we een bijeenkomst mogen organiseren voor onze contactpersonen en OR leden. Het was na zo'n lange periode waarin alle bijeenkomsten via teams, zoom of skype liepen een verademing om deze groep, leden die zo belangrijk zijn voor de VHP2, weer face to face te ontmoeten.

Naast het inhoudelijk gedeelte, stond deze middag ook in het teken van weerzien. Netwerken onder het genot van een heerlijke lunch en aansluitende borrel.

Met een heerlijke lunch zijn we begonnen op de High-tech Campus (HTC) in Eindhoven. Casper heette iedereen welkom en gaf daarna het woord aan Paul Rulkens; The High Performance Mastermind! Paul nam ons mee in het verhaal: "Hoe de besten nog beter kunnen worden door samen te werken". Conclusie: Het lijkt makkelijk, maar we moeten proberen de factor geluk, onze thinking biases en kryptoniet-gedrag weg te halen. Hierna hebben we stil gestaan bij een aantal prikkelende stellingen over het arbeidsvoorwaardenbeleid van de VHP2.

Het ging om de onderwerpen:

- ➔ De discussie centen versus procenten. FNV gaat in 2022 de onderhandelingen in met een looneis van € 100 per maand in plaats van de traditionele looneis in procenten. Gaan wij vasthouden aan procentuele verhogingen? Hierover heeft de VHP2 ook nog een enquête gestuurd aan haar leden. Conclusie: We blijven gaan voor procenten maar onder voorwaarden is een hybride model (zowel nominaal als procentueel) acceptabel.
- ➔ Moet duurzaamheid/vergroening een thema worden in de Cao-onderhandelingen? Zo ja: Hoe maken we dit concreet? De conclusie hier was dat er vooral mogelijkheden liggen op het gebied van mobiliteit.
- ➔ Krapte op de arbeidsmarkt: Wat kan de VHP2 doen? Algemene conclusie was hier dat door het creëren van goede arbeidsvoorwaarden de sector c.q. de onderne-

ming aantrekkelijk wordt voor potentiële werknemers. Het was een prima discussie met onze contactpersonen; onze ogen en oren in de ondernemingen waar de VHP2 actief is. Als afronding van de middag hebben we nog bij kunnen praten tijdens de afsluitende borrel

In 2022 hopen we weer vele fysieke bijeenkomsten voor jullie te mogen organiseren.





Het nieuwe werken

Zo werd een hele tijd geleden het zogenaamde tijd- en plaats-onafhankelijke werken genoemd. Mede door de digitalisering van de kantooromgeving is het mogelijk om bijna overal te werken zolang je maar een internetverbinding had.

De toentertijd hoog gespannen verwachtingen om veel meer op resultaten te sturen en minder op aanwezigheid van de werknemer werden helaas maar heel summier waar gemaakt.

Ja, in veel ondernemingen mocht je af en toe van huis uit werken en sommige werknemers konden zelfs structurele afspraken maken over 1 of meerdere thuiswerkdagen. Toch liepen veel werknemers tegen diepgesleten patronen van de organisaties of hun leidinggevende aan. De kennis en kunde en ook de wil om creatief de werkprocessen anders in te richten ontbraken op grote schaal. De ontwikkelingen op dat vlak bleven daardoor beperkt tot rommelen in de marge.

Vanaf maart 2020 veranderde deze situatie drastisch. Door het dringende advies om thuis te gaan werken en de sluiting van scholen ging een overgrote meerderheid van de werknemers nog uitsluitend vanuit huis werken. Dat ging uiteraard niet zonder slag of stoot en zowel werknemers en werkgevers moesten hier aan wennen. Het werd ook duidelijk dat de impact die het thuiswerken had mede afhankelijk was van de thuis- en de woonsituatie en ook van de persoonlijkheid van de werknemer. Waar de ene werknemer beter gedijt bij rust en regelmatig (meer introvert) moeten anderen het vooral hebben van drukte en contacten met ande-



Na anderhalf jaar thuiswerken is een ding wel duidelijk geworden en dat is dat de productiviteit van werknemers niet onder het thuiswerken hoefde te lijden.

ren (extrovert). Als je klein behuist bent en je partner ook thuis werkt en je hebt nog 2 kleine kinderen om je heen heeft dat een andere impact dan dat je alleen woont en je een goed ingerichte thuiswerkplek hebt.

Deze onderlinge verschillen in behoeften en mogelijkheden te managen viel uiteraard niet mee. Na anderhalf jaar thuiswerken is een ding wel duidelijk geworden en dat is dat de productiviteit van werknemers niet onder het thuiswerken hoefde te lijden. In gesprekken die wij met werkgevers voeren wordt dat ook ruimhartig erkend.

Als het gaat over de inrichting van een definitief thuiswerkbeleid dat verder gaat dan de acute corona maatregelen dan zien we nog een zoektocht naar de juiste maatvoering. De leden van de VHP2 willen vooral dat zij de mogelijkheid hebben om zelf hun werkplek te kiezen en dat ze van de werkgever de mogelijkheid krijgen om minimaal 2 dagen per week vanuit huis te werken. Daarnaast willen VHP2 leden een passende thuiswerkvergoeding en een financiële ondersteuning bij de inrichting van een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek.

Als VHP2 voeren we indringende gesprekken hierover met de werkgevers maar ook met ondernemingsraden die in veel gevallen hierover door de vakorganisaties het

mandaat hebben gekregen. Wat uit die gesprekken blijkt is dat een thuiswerkbeleid in samenhang gezien met worden met de hoeveelheid werkplekken die een werkgever gemiddeld nodig acht. Meer helderheid over voor welk type werk je juist wel of juist niet naar kantoor hoeft te komen en over de technische hulpmiddelen die het werken op afstand faciliteren.

Als het aan de VHP2 ligt kan een onderneming prima beginnen door werknemers de ruimte te geven om minimaal 2 dagen per week vanuit huis te werken, een thuiswerkvergoeding aan te bieden en als het kan ook een vergoeding voor de inrichting van de thuiswerkplek. Het is dan zaak om regelmatig te evalueren hoe dat van beide kanten bevalt en wat beter of anders moet.

Het overleg dat we hierover dit jaar met Philips aan het voeren zijn wijst uit dat de kans groot is dat er vanaf 2022 afspraken staan die aan de wensen van VHP2 op alle vlakken tegemoet komen. Andere ondernemingen zoals Signify en Nokia blijven daarentegen achter met het maken van innovatieve afspraken. Weet dat de VHP2 ook in 2022 alles eraan gaat doen om goede en voor onze leden belangrijke afspraken over thuiswerken te maken. <

Even voorstellen: Colette van Wezel

Ik werk sinds 1 december bij de VHP2 als adviseur arbeidsverhoudingen. In die rol behartig ik de collectieve belangen van onze leden bij Philips en gelieerde bedrijven van Philips als Signify, EAG, NXP, Ampleon, Nokia, Innolux, Anteryon en NEC. Tevens ook bij Stork, Siemens en KPN.

Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn al jaren mijn corebusiness.



Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn al jaren mijn corebusiness. Mijn passies zijn onderhandelen & yoga. Ik woon in Nijmegen met mijn gezin dat bestaat uit 2 grote zoons van 16 en 19, mijn partner en 3 katten. In mijn vrije tijd geef ik yogales, wandel graag en loop regelmatig een rondje hard door het Goffertpark.

Mocht je vragen hebben neem vooral contact op via colette.van.wezel@vhp2.nl of 06-285 14 610.



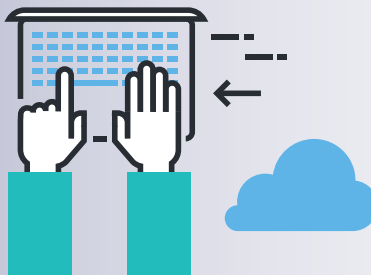
SPAL bezoek aan Nationaal Militair Museum

Nadat een in maart 2020 gepland bezoek aan het Nationaal Militair Museum moest worden gecancelled wegens de corona uitbraak, werd op 9 november 2021 dit museum alsnog bezocht door bijna 50 SPAL en AA leden. Opgedeeld in 3 groepen werd, door ervaren rondleiders, een deel van de in het museum getoonde wapens (van kanonnen uit de 18e eeuw tot vliegtuigen uit de 21ste eeuw) bezichtigd. Aansluitend werd gezamenlijk de lunch genuttigd en uitvoerig bijgepraat.

Ondanks de sombere vooruitzichten hoopt de SPAL op donderdag 13 januari de gebruikelijke Nieuwjaarsreceptie te kunnen houden op de gebruikelijke tijd en plaats (15:30 uur tot 17:00 uur in Hampshire Hotel – Babylon Den Haag, Bezuidenhoutseweg 53 in Den Haag).

Leo van Raad

Praktische zaken



Tarieven

Tijdens de ledenraad van 30 november is de contributie voor 2022 vastgesteld op:

€ 186,- voor actieve leden.

€ 93,- voor jonge leden (tot 30 jaar) en leden in between jobs

€ 59,- 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). <

Ledenstatus aanpassen

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 mijnvhp2. Op de VHP2 website vind je Welkom bij Renflex (rfxweb.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. Je kan je lidmaatschap opzeggen door een mail te sturen naar info@vhp2.nl <

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 € 186, 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. <



Wij wensen iedereen een gezond, gelukkig en zeer succesvol nieuwjaar!

VHP2. Samen komen we verder.