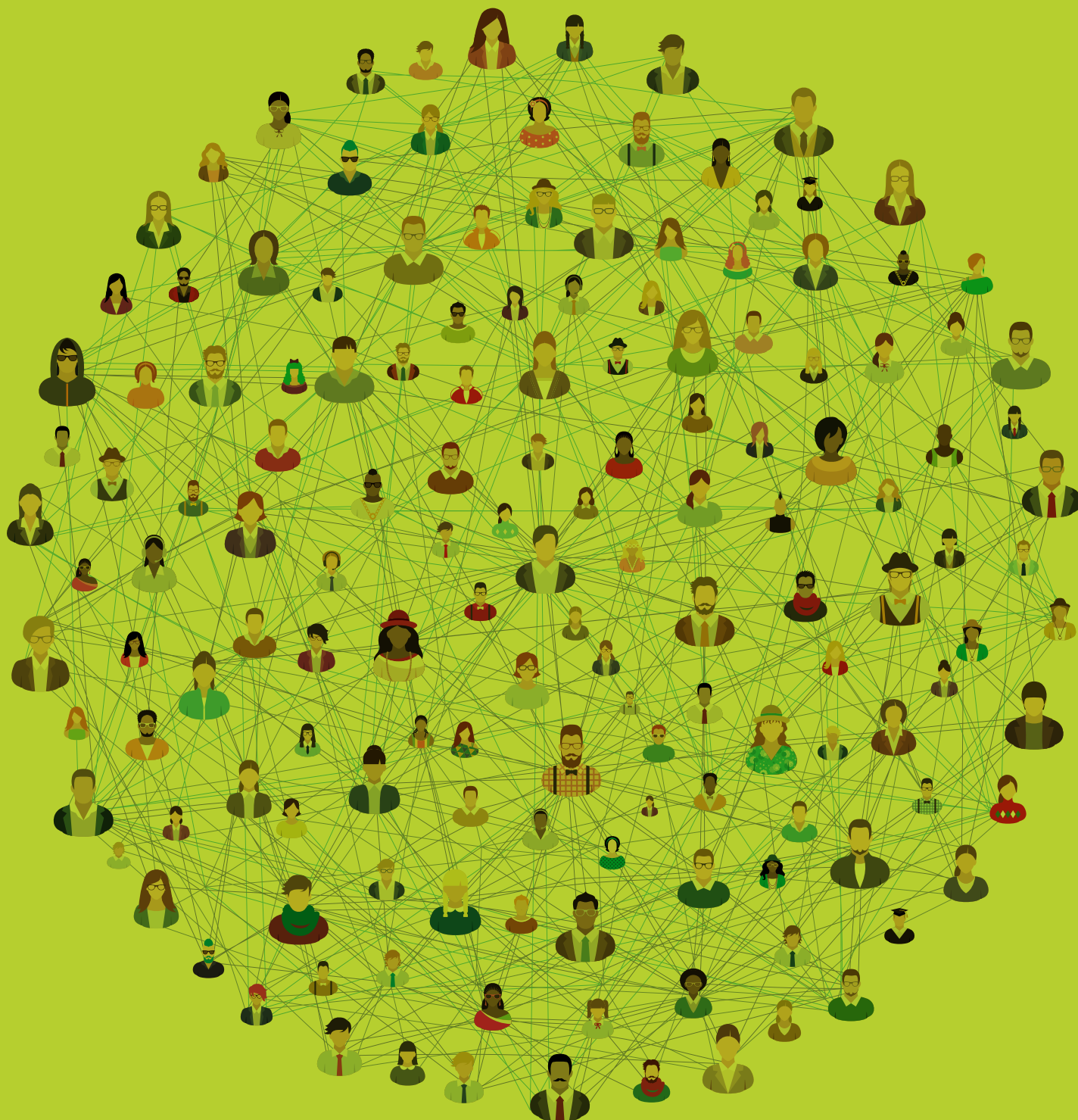




Een greep uit de inhoud: Vooruitblik op nieuwe koers VHP2, start damesnetwerk, het nieuwe ontslagrecht: de rechtspraak na één jaar WWZ, CAO KPN, samenwerking met Young PostNL

Woord van de Voorzitter

Gestolde waarden in beweging
krijgen om met nieuw elan de
uitdagingen aan te gaan die zich
steeds meer binnen ons bestaande
sociaal economische domein
manifesteren.
Dat is een opdracht van formaat.



Inkomenszekerheid behouden in een flexibele arbeidsmarkt bij een globaal economisch klimaat dat door veel onzekerheden wordt beheerst is zo'n uitdaging. En dat bij een geopolitieke situatie die op zijn minst gespannen kan worden genoemd met machthebbers die op z'n best als afwijkend kunnen worden bestempeld. En dan is er nog die ontevredenheid bij een grote groep burgers en werkenden in de Wereld, Europa en zeker ook in Nederland. *Is het polarisatie en onrust die op de loer liggen? Of zijn het signalen van verbetering?* Kortom een wereld vol onzekerheden en zeker geen echt voorspelbare toekomst. Een complexe puzzel waar Bestuurlijk Nederland en in het bijzonder de sociale partners behoorlijk mee worstelen.

Eind 2015 heb ik als voorzitter in dit journal aangegeven dat het nu precies deze complexe uitdaging is waar wij als VHP2, een bijzondere vakvereniging met een behoorlijk potentieel aan goed opgeleide professionals, voor staan en mee aan de slag moeten. Een echte moeilijke, schier onmogelijke uitdaging waar velen reeds hun tanden op hebben stukgebeten maar die goed past bij de statuur van onze vereniging. Een statuur van goed opgeleide professionals die gaan voor de oplossing en niet in het probleem blijven hangen. Samen met velen binnen en buiten onze vereniging hebben we hier afgelopen jaar onze schouders onder gezet. Nu een goed jaar later lijkt de puzzel voor een toekomstvast en wendbaar VHP2 gereed te komen en zullen we met elkaar over een mogelijke invulling moeten besluiten.

De werkelijkheid van vandaag vraagt een geheel andere positie en invulling van de traditionele vakbond die, zoals de meeste instituten, drijft op de gestolde waarden en successen van weleer. Om het tij te keren en ook weer voor jongere professionals een interessante partner te worden zullen we moeten luisteren naar de noden en wensen van een generatie professionals die duidelijk hebben laten blijken dat zij onvoldoende waarde zien in een louter traditionele vakbond. Uit de vele contacten met deze groep is het ons heel duidelijk geworden dat er wel degelijk behoefte bestaat aan een platform waar de oude waarden van de vakvereniging worden gecombineerd met nieuwe collectiviteit gericht op het individuele belang. *Ondersteuning van de eigen verantwoordelijkheid en het bieden van nieuwe zekerheid in deze onvoorspelbare en veranderende wereld* is hiervoor de basis. Omdat de toekomst van de arbeidsmarkt onzeker is zijn de sleutelwoorden hier flexibiliteit en wendbaarheid zodat wij als vakvereniging snel kunnen inspelen op al die veranderingen waar de professional van morgen mee te maken krijgt.

De contouren van een mogelijk nieuwe VHP2 worden steeds duidelijker en we staan nu voor de opgave om dat heel concreet en tastbaar te maken voor onze leden. Onze bestaande leden, maar vooral ook voor al die professionals die tot op heden niet (meer) het gevoel hebben dat zij worden vertegenwoordigd door en terecht kunnen bij, de huidige vakbond(en). Allerlei spontaan ontstane initiatieven ten spijt zijn er nog

steeds geen passende alternatieven voor de traditionele vakbond beschikbaar en blijven de ledenaantallen teruglopen. Voor VHP2 een kans om als belangenbehartiger voor de professional in Nederland te laten zien dat we er werkelijk toe doen, nu en in de toekomst. De komende periode zal het bestuur, samen met het bureau en de ledenraad, zich richten op het *concreet maken van een nieuwe vorm van belangenbehartiging waarmee de VHP2 weer echt van betekenis kan zijn voor een veel grotere en representatiever groep professionals*. Er is noodzaak en er zijn kansen... aan onszelf de keuze om die kans te grijpen en er concreet mee aan de slag te gaan.

Voor nu dank ik jullie, namens het bestuur, voor het vertrouwen in onze vereniging en we blijven ons ook in 2017, hard maken voor een VHP2 dat zich ontwikkelt tot een toonaangevende vakvereniging waar ook de professional van morgen een vaste basis ervaart.

Godwin van Dijk, voorzitter VHP2

Inhoud

Woord van de voorzitter	2
Stork overgenomen door Fluor	4
Kennismaking met Luuk Wijnhold	5
Gang van zaken in de diverse ondernemingen	6
Overname van Alcatel-Lucent door Nokia	8
Damesnetwerk	9
VHP2 aan de Cao-tafel bij KPN	9
Het nieuwe ontslagrecht: De rechtspraak na één jaar WWZ	10
Samenwerking VHP2 en Young PostNL	13
Nieuwe koers voor de VHP2	15
Nieuws via de website	16
Mutaties en opzeggingen	16
Legal aid (English)	16
Juridische hulp voor nieuwe leden en leden die minder dan 6 maanden lid zijn	16
SPAL bezoek aan Utrecht	17
Nieuwjaarsreceptie	18

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

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

Ruusbroecklaan 21
5611 LT Eindhoven

Telefoon 040-2116 222



Professional van het jaar 2016: 'onze' Peter Visser!

De Vakcentrale voor Professionals [VCP] reikt deze Award jaarlijks uit om het belang van de professional en beroepseer te onderstrepen. De prijs gaat naar professionals die expert zijn in hun vakgebied en daarin onder meer als rolmodel en als inspiratie voor anderen fungeren. Peter Visser (*rechts op de foto*) is dit jaar door de VCP uitgeroepen tot de Professional van het Jaar. Peter is momenteel programmamanager IP valorisatie bij de Brabantse Ontwikkelingsmaatschappij BOM. Daarvoor werkte hij bij Philips.

De jury looft de enorme betrokkenheid van Peter bij Philips, waar hij als lid van de ledenraad van VHP2 betrokken was bij het maken van CAO-afspraken. Daarbij behartigde hij op een unieke manier de belangen van zowel de organisatie van Philips als de medewerkers.

Peter, namens geheel VHP2 van harte gefeliciteerd!



Stork overgenomen door Fluor

Stork is een bedrijf waar de VHP2, voorheen de VHP Metalekto, al jarenlang actief is. Het concern, met wereldwijd 19.000 werknemers, richt zich voornamelijk op het leveren van technische diensten aan de sectoren olie en gas, chemie en power. Dit jaar is Stork overgenomen door de Fluor Company, gevestigd in Texas.

De VHP2 was niet ontevreden met deze overname omdat er geen werkgelegenheid verdween als gevolg van deze overname. De vakorganisaties hebben met Stork afgesproken dat ook de arbeidsvoorwaarden en de pensioenen van de werknemers bij Stork niet werden aangetast als gevolg van de overname.

Dit laat helaas onverlet dat Stork ook na de overname er zeer waarschijnlijk niet aan ontkomt om te reorganiseren. Dit komt omdat de markt waarin zij actief is sterk onder druk staat als gevolg van de aanhoudend lage olieprijs. Olie & Gasbedrijven en hun toeleveranciers nemen ingrijpende maatregelen om de teruglopende inkomsten marges terug te brengen. Dit betekent dat de VHP2 ook in 2017 onverminderd haar bijdrage zal leveren om de belangen van haar leden bij Stork optimaal te behartigen.



Kennismaking met Luuk Wijnhold

Naam: Luuk Wijnhold

Bedrijf, functie: PostNL Pakketten, Business Development Manager

Leeftijd: 28

Toen ik startte bij PostNL, ben ik begonnen in een functie dicht tegen OR en Directie aan. De OR speelt bij PostNL een belangrijke rol, het bedrijf is continu aan het reorganiseren en veranderen door de enorme daling in het aantal brieven en de stijging in het aantal pakketten.

Gedurende mijn tijd bij de OR viel mij op dat jongere medewerkers eigenlijk nauwelijks een stem hadden in de polder. Ik was zelf eigenlijk onbekend met het fenomeen vakbonden en ik kwam in een wereld terecht waar bijna niemand jonger was dan 55. Ook viel het me op dat de vakbondsdelegaties vooral bestonden uit medewerkers die die functies al jarenlang vervulden, soms zelfs al decennia. Als laatste vroegen ze het niet-vakbondslid eigenlijk zelden wat; het meeste werd besloten door de kleine en verouderde achterbannen van vakbonden, tegenover een Directie die vooral geld wilde besparen. Afspraken tussen bedrijf en vakbonden betroffen eigenlijk altijd zaken rondom afvloeiingsregelingen, leeftijdsdagen, instandhouding van afspraken uit het verleden, enzovoorts.

Ik vind dat hier verandering in moet komen. De polder op zichzelf is een mooi iets, maar niet als er al te eenzijdige belangen aan tafel zitten. Toen ik voorzitter werd van YoungPostNL heb ik onze leden aangespoord standpunten te formuleren en actief mee te onderhandelen namens onze jonge achterban, maar ook om het proces democratischer en transparanter te maken. Dit bleek niet te kunnen zonder de status van vakbond. Zodoende kwamen we uit bij de VHP2, omdat die ideologisch het dichtst bij ons bleek te staan. Afgelopen jaar hebben we voor het eerst meeonderhandeld over onze cao en een opening gecreëerd voor maatregelen die vooral voor jonge medewerkers belangrijk zijn: oplei-



dingsbudgetten, flexibel werken, kinderopvang, en ga zo maar door. We hebben een echt ander geluid laten horen, waar naar geluisterd wordt. Ook zitten er inmiddels een aantal van onze leden in de ledenraad van de VHP2. Belangrijk denk ik, om met de tijd mee te gaan zal er bij alle vakbonden (dus ook de VHP2) een hoop moeten veranderen. Jonge medewerkers hebben wel degelijk een mening over hun werk en arbeidsvoorwaarden, alsook de wil om deze mening te uiten. De huidige organisatie van vakbonden sluit hier echter totaal niet op aan. De VHP2 zou hierin het voortouw kunnen nemen dankzij de samenwerking met alle Young-verenigingen. Bijvoorbeeld door IT te gebruiken om bedrijfsbreed data te vergaren over bepaalde onderwerpen en hier beleid/standpunten op te formuleren. Ook om al deze data van verschillende bedrijven te combineren/benchmarken. Of door technologie te ontwikkelen die de implementatiedrempel van bepaalde arbeidsvoorwaarden aanzienlijk kan reduceren (waarom geen standaard cao-a-la-carte-tool bouwen?). Door deze vernieuwing, hopen we onze samenwerking met de VHP2 in de toekomst voort te zetten.

Reageren? Mail me gerust op: luuk.wijnhold@postnl.nl

Gang van zaken in de diverse ondernemingen

Net als vorig jaar delen wij graag met onze gepensioneerde leden maar ook met andere geïnteresseerden een paar *highlights* uit het overleg dat we met diverse ondernemingen voeren. Uit de reacties van leden merk ik dat leden zich voor veel verschillende nieuwsbrieven hebben aangemeld. Voor met name gepensioneerde leden kan het interessant zijn om op deze manier bij 'hun' onderneming aangesloten te blijven. *Jörg Sauer, directeur VHP2*

Reageren? Mail me gerust op: jorg.sauer@vhp2.nl

NXP - De met de fusie met Freescale samenhangende reorganisaties met name op het hoofdkantoor van NXP waren nog niet achter de rug toen bekend werd gemaakt dat Qualcomm NXP wil overnemen. Richting de leden en in de media gaf ik aan dat ik denk dat met name op het hoofdkantoor banen komen te vervallen. Die inschatting werd inmiddels door NXP bevestigd.

Over de mogelijke gevolgen voor de werknemers in Nederland blijven wij met NXP in gesprek. Daarnaast waren we in 2016 met NXP in gesprek over een onderzoek naar de variabele beloning, de compensatie voor het wegvallen van het garantiépensioen en over de inrichting en vormgeving van een werkgroep over Employability. Het doel daarvan is om een beleid te ontwikkelen waarbinnen bestaande en eventuele nieuwe instrumenten op het gebied van duurzame inzetbaarheid verankerd kunnen worden. Verder heeft NXP vanwege de fusie met Freescale ervoor gekozen om de beoordelingssystematiek en het functiebouwwerk te harmoniseren. Dat betekent dat men van 5 naar 3 beoordelingscodes gaat en dat men in Nederland een nieuwe tussen-vakgroep (75) zal gaan introduceren. Met inachtneming van de belangen van onze leden hebben we hierover met NXP nadere afspraken gemaakt.

ASML - Het overleg bij ASML verloopt in een prettige sfeer waarin ASML zich laat zien als een goede werkgever die het overleg met vakorganisaties zeer serieus neemt. In 2016 hebben we tot nu toe drie keer met ASML overleg gevoerd waarbij voor de achterban van de VHP2 het belangrijkste onderwerp de salarisverhogingsgrens van € 91.000,- uit de Cao Metalektro was en de manier waarop ASML daarmee omgaat. ASML heeft hierover met de OR een convenant gesloten en hoewel de convenant inhoudt dat het de salarisgroei van de werknemers boven deze grens veel vlakker zal zijn dan voor de werknemers onder deze grens, heeft deze manier van werken niet tot aanvullende vragen bij onze leden geleid.

Daarnaast heeft ASML nog een verzoek ingediend om bepaalde roostervarianten in te voeren die ook gevolgen zouden kunnen hebben voor de achterban van de VHP2. Uiteindelijk heeft ASML mede op advies van de VHP2 dat verzoek ingetrokken.

In overleg met ASML is een regeling tot stand gekomen die de rechtspositie bepaalt voor vakbondsleden die tijd investeren in vakbond gerelateerde activiteiten. Daarmee geeft ASML duidelijk aan dat zij het waarderen dat werknemers die lid zijn van een vakorganisatie zich voor de belangen van de collega's inzetten. Op basis van de Cao Metalektro stelt ASML de leden van de vakorganisaties in de gelegenheid om, tijdens werktijd met behoud van salaris, als officieel afgevaardigde deel te nemen aan de ledenactiviteiten. We hopen dat deze formele vastlegging voor enkele van onze leden aanleiding vormt om zich actiever op te gaan stellen.

PHILIPS - Nadat de juridische splitsing van Philips in februari 2016 was voltooid begon voor werknemers bij Lighting de onzekerheid of het een beursgang zou worden of dat Lighting door een private equity partij zou worden overgenomen. Onze leden hadden een duidelijke voorkeur voor een beursgang omdat de directe invloed van de aandeelhouder op het dagelijkse beleid minder groot is. Persoonlijk had ik verwacht dat de onderneming naar een private equity partij zou gaan maar door het gunstige beursklimaat is op 27 mei 2016 20 % van de Lighting aandelen naar de beurs gebracht.

In het kader van de juridische afsplitsing hebben we afgesproken dat na een beursgang ook een aandelenspaarplan voor werknemers bij Lighting gaat komen en dat het Philips Sociaal plan tot eind 2018 ook voor de werknemers van Lighting van toepassing blijft. Daarnaast blijven de werknemers van Lighting tot eind 2018 onder dezelfde pensioenregeling van het Philips Pensioenfonds vallen.

In overleg met onze leden is besloten dat we positief tegenover een eigen Lighting Cao vanaf 1 januari 2017 staan. Inmiddels is het overleg met de leden en de directie over de inhoud van deze Cao gestart.

Beide ondernemingen maken op dit moment een switch van aanbieder van producten (ct-scanner, lampen, led's) naar een aanbieder van oplossingen (verlichtingssystemen, gezondheidsdata) waarbij IT en data een steeds belangrijkere rol gaat spelen. De wijze waarop we werknemers op deze ontwikkelingen kunnen voorbereiden is een belangrijk onderwerp voor het Cao-overleg bij beide ondernemingen. Dat was in 2015 ook de reden om het fonds Resilience@work op te richten en van een funding van € 7,5 miljoen te voorzien.

“

IT en data [gaan] een steeds belangrijkere rol gaat spelen.. De wijze waarop we werknemers op deze ontwikkelingen kunnen voorbereiden is een belangrijk onderwerp voor het Cao-overleg.

SIEMENS - Door ontwikkelingen in de markt zag Siemens zich halverwege dit jaar genoodzaakt om bij het onderdeel Building Technologies te reorganiseren. Deze reorganisatie had tot gevolg dat circa 50 arbeidsplaatsen kwamen te vervallen. Een deel van de werknemers kon worden herplaatst maar de reorganisatie leidde ook tot gedwongen ontslagen. Siemens stelde in eerste instantie een verslechtering van het niveau van het sociaal plan voor. Het is de VHP2 gelukt om samen met de andere vakorganisaties het niveau van het sociaal plan voor de werknemers bij Building Technologies op het bestaande niveau (kantonrechttersformule) te houden.

Begin november van dit jaar zijn we door Siemens uitgenodigd om over de afsplitsing van de divisie Wind te spreken. Siemens heeft ervoor gekozen om voor de divisie Wind een fusie met het Spaanse Gamesa aan te gaan. Met de fusie wordt de nieuwe organisatie marktleider op het gebied van de installatie van windturbines. Het voornemen is om begin 2017 de transactie te voltooien. Met Siemens zijn voor werknemers goede overgangsafspraken gemaakt waardoor de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. We wensen alle werknemers veel succes in de nieuwe onderneming.

Overname van Alcatel-Lucent door Nokia



In 2016 is de overname van Alcatel-Lucent door het Finse Nokia afgerond. Hoewel dit niet direct heeft geleid tot massaal verlies aan arbeidsplaatsen in Nederland gaat de overname uiteraard wel consequenties hebben voor de werknemers bij de Nederlandse vestiging van Alcatel-Lucent in Hoofddorp. De VHP2 heeft hier veel leden.

Een belangrijke consequentie van de overname is dat de arbeidsvoorwaarden van Alcatel-Lucent enerzijds en Nokia anderzijds de komende tijd geharmoniseerd moeten worden; een omvangrijk en intensief traject. Bij Alcatel-Lucent was altijd sprake van een sterke traditie om arbeidsvoorwaarden tripartiet te bespreken; dit wil zeggen in co-creatie met werkgever, vakorganisaties en medezeggenschap. Op die manier zijn er ook, tot ieders tevredenheid, verschillende Cao's en sociale plannen tot stand gekomen.

De VHP2 is voornemens deze traditie ook na de overname voort te zetten. Het is om die reden dan ook verheugend te noemen dat de nieuw samengestelde Ondernemingsraad voor een groot gedeelte bestaat uit VHP2-leden. Als vakorganisatie is de VHP2 zelfs het beste vertegenwoordigd. Dit betekent maximale invloed op het proces van harmonisatie van arbeidsvoorwaarden. Als vereniging is de VHP2 gebaat bij actieve leden; dat kan op verschillende manieren maar zeker ook via een actieve rol in de medezeggenschap!

Damesnetwerk



Op donderdag 17 november 2016 jongstleden heeft de damesbijeenkomst plaatsgevonden bij ons op kantoor aan de Ruusbroecstraat. Hartelijk dank voor de aanwezigheid en de input van de betrokken professionals. Wij hebben de bijeenkomst als een succesvolle en goedbezochte kick-off ervaren van een gedegen 'damesnetwerk VHP2'!

We hebben met elkaar onder meer gesproken over:

- Strategische profilering in een overwegend door mannen gedomineerde werkomgeving.
- Carrière en de 'next step' daarin. Hoe combineer je werk en privé als vrouw in verschillende levensfasen?
- Het nut en de noodzaak van vrouwennetwerken. Wat zijn de voors ervan en wat zijn de tegens?

Wij gaan doorpakken en informeren jullie over het vervolg van het netwerk. Volg daarvoor onze nieuwsbrief en stuur gerust een mail naar mij persoonlijk: therese.beurskens@vhp2.nl of info@vhp2.nl. Bellen mag uiteraard ook op 040 – 21 16 222.

VHP2 gaat voor haar dames. Samen gaan we voor meer-waarde!

Thérèse Beurskens
Adviseur arbeidsverhoudingen



VHP2 aan de Cao-tafel bij KPN

De VHP2 is een van de vakorganisaties die aan de Cao-tafel zit bij KPN. In 2016 is er een nieuwe Cao afgesloten bij KPN en een nieuw sociaal plan. Omdat KPN voortdurend aan het reorganiseren is hebben vakorganisaties met name aangedrongen op een modern sociaal plan. Een plan waarin niet alleen aandacht is voor ontslagvergoedingen maar ook -en misschien wel juist- aandacht is voor maatregelen die werkzekerheid bevorderen voor de bestaande populatie.

Traditionele sociale plannen voorzien in de situatie dat de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van reorganisatie. In dat soort gevallen worden afvloeiingsregelingen afgesproken om de sociale gevolgen van ontslag te verzachten. Bij KPN zijn nu ook afspraken gemaakt dat medewerkers op elk moment van hun dienstverband zich maximaal kunnen ontwikkelen om hun eigen inzetbaarheid te vergroten; dus ook op die momenten dat er nog geen concrete aanwijzingen zijn voor ontslag. KPN faciliteert dit onder andere door het aanbieden van inzetbaarheidsbudgetten en zogenaamde arbeidsmarktscans waarmee je inzicht krijgt in je arbeidsmarktpositie. Hiermee krijgt elke medewerker de mogelijkheid om te werken aan zijn eigen werkzekerheid en daarmee sterker te staan mocht zich onverhoopt de situatie van ontslag zich voordoen. De VHP2 is groot voorstander van maatregelen die werkzekerheid bevorderen omdat het onze leden meer in staat stelt om zelf de regie over hun loopbaan te voeren. Overigens laat dit onverlet dat afvloeiingsregelingen helaas nog steeds hard nodig zijn en dat de VHP2 zich ook hiervoor onverminderd blijft inzetten. Het is dus "en en"; én maatregelen om werkzekerheid te bevorderen voor iedereen én afvloeiingsregelingen daar waar nodig!



Het nieuwe ontslagrecht: de rechtspraak na één jaar WWZ

De wet werk en zekerheid was op 1 juli 2016 één jaar van kracht. Zoals bekend is de kantonrechttersformule vervallen en is wettelijk vastgelegd dat een werknemer bij een niet vrijwillig ontslag in principe recht heeft op een, veel lagere, transitievergoeding. Slechts in zeer uitzonderlijke gevallen heeft de werknemer recht op een aanvullende 'billijke vergoeding'. Verder zijn ook sommige ontslagvoorwaarden aangescherpt.

Hoe gaan de rechter hier nu mee om in de praktijk? En hoe het UWV?

Inmiddels zijn er aardig wat rechterlijke uitspraken gepubliceerd over ontslagzaken en heeft ook het UWV allerlei cijfers gepubliceerd zodat de eerste bevindingen kunnen worden opgetekend.

Ontslag via het UWV

Het UWV, de verplichte route bij een ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid, verleende het in 2015 in bijna de helft van de aanvragen een ontslagvergunning. Dat is vrijwel hetzelfde afwijzingspercentage als in 2014. Van de ontslagaanvragen werd 11% afgewezen en de rest werd ingetrokken door de werkgever of niet in behandeling genomen vanwege onvoldoende informatie.

Het is wel zo dat het UWV strenger controleert of de werkgever heeft voldaan aan zijn inspanningsplicht om de werknemer te herplaatsen, waarbij objectieve maatstaven en onderbouwing voor de niet-plaatsing van belang zijn. Deze strengere controle dat lijkt echter weinig gevolgen te hebben voor de aantallen toe- en afwijzingen. Tot slot blijkt dat gedurende het eerst WWZ-jaar het aantal aanvragen voor een ontslagvergunning gehalveerd is ten opzichte van 2014!

Ontslag via de kantonrechter

Ook het aantal ontbindingsprocedures via de kantonrechter is aanzienlijk gedaald in het eerste jaar WWZ en met 20% afgenomen ten opzichte van 2014. Natuurlijk spelen de verbeterde economische omstandigheden hierbij een rol, maar de daling in het aantal procedures (zowel bij het UWV als de kantonrechter) wijst er toch ook op dat er meer zaken geschikt worden en minder geprocedeerd. Het percentage afwijzingen is heel licht gestegen, namelijk naar 34% in vergelijking met de situatie voor de WWZ. In hoger beroep blijft dat percentage vrijwel gelijk.

De algemene cijfers, 34% afwijzingen, 58% toewijzingen (en 8% overige), zeggen niet zoveel.

Beter is het om naar de cijfers van de meest gebruikte afzonderlijke ontslaggronden te kijken waar de kantonrechter over geoordeeld heeft.

De meest voorkomende ontslaggronden.

Bij een [bedrijfseconomisch ontslag](#), dat alleen aan de kantonrechter mag voorgelegd worden nádat eerst een UWV-procedure gevolgd is, wordt 55% van de ontbindingsverzoeken toegewezen. Ook blijkt dat de kantonrechter zelden afwijkt van het eerdere oordeel van het UWV. Niet zo gek want de kantonrechter toetst het ontslag aan de zelfde criteria als het UWV.

De meest voorkomende ontslaggronden zijn de gronden [verwijtbaar handelen](#) en een [verstoorde arbeidsrelatie](#). Een beroep op deze gronden werd in respectievelijk 44% en 43% van de ontbindingsverzoeken toegewezen.

Dit betekent dat er een slagingskans is van minder dan de helft en dat is aanzienlijk minder dan voor de WWZ. Dat komt omdat volgens de WWZ bijvoorbeeld moet worden aangetoond dat er sprake is van een duurzame verstoring

“

De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is de grootste hervorming van het Nederlandse arbeids- en ontslagrecht sinds de Tweede Wereldoorlog.



“

Het aantal ontslagprocedures is flink afgenomen, wat er op wijst dat partijen vaker in onderling overleg tot afspraak komen

die niet aan de werkgever te wijten is. Deze aanvullende voorwaarden hebben geleid tot een verzwaring van deze ontslagtoets en een toename van de afwijzingen. Kantonrechters verwachten hier veel van de werkgever. Zo mag de werkgever het conflict niet zelf in de hand hebben gewerkt. Denk aan het geval dat een werkgever nadrukkelijk aandringt op een afscheid, zonder te kijken naar oplossingsrichtingen.

Ook moet de werkgever de herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming aantoonbaar onderzoeken. Hoe groter de onderneming, hoe belangrijker het is dat de werkgever kan uitleggen waarom herplaatsing niet realiseerbaar is.

Uit de gepubliceerde uitspraken blijkt tot slot dat de ontslaggrond **disfunctioneren** de minst kansrijke grond is. De strenge voorwaarden die de wet stelt aan een ontslag van een (beweerd) disfunctionerende medewerkers, leiden tot een toewijzingspercentage van slechts 29%. Het belang van een goede dossiervorming en een deugdelijk verbetertraject is met de WWZ sterkt toegenomen.

Rechters verwachten dat de werkgever iemand een reële kans tot verbetering geeft en duidelijk maakt wat het gevolg is als verbetering (binnen een bepaalde redelijke termijn) uitblijft. Het is dus van belang het verbetertraject serieus vorm te geven en vast te leggen, evenals het vervolg en de afronding.

Transitievergoeding en 'aanvullende billijke vergoeding'

Vanaf 1 juli 2015 geldt dat elke werknemer (met een dienstverband > 2 jaar) bij niet vrijwillig ontslag een zogenoemde transitievergoeding toekomt. Een werknemer kan dit recht echter kwijt raken als hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Uit de statistieken blijkt dat de kantonrechter in maar liefst 15% van de toegewezen ontbindings heeft geoordeeld dat dat het geval was. Er zijn veel verschillende redenen te vinden waarom de rechter tot dit oordeel komt, maar de meest voorkomende reden was het niet meewerken van de zieke werknemer aan zijn re-integratieverplichtingen, m.n. het niet verrichten van passende arbeid.

Tot slot blijkt dat de hoogte van de gemiddelde toegekende transitievergoeding € 15.000,- bedraagt en dat komt

overeen met gemiddeld 0,4 maandsalaris per dienstjaar. Zoals verwacht is dit veel lager dan voor de WWZ. Ter vergelijking: in 2013 bedroeg de gemiddeld toegekende ontbindingsvergoeding nog 1,02 maandsalaris per dienstjaar.

Volgens de wet mag een aanvullende billijke vergoeding bovenop de transitievergoeding slechts worden toegekend als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en dat is niet snel het geval. Echter, hoe vaak een verzoek om zo'n billijke vergoeding is toegewezen of afgewezen valt niet af te lezen uit de statistieken. Wat wel is af te leiden uit de gepubliceerde uitspraken is dat de gemiddelde billijke vergoeding 25.313,- bedraagt.

Conclusie na 1 jaar WWZ

Precies zal de wetgever bedoeld heeft, is het ontslag via de kantonrechter aanzienlijk goedkoper geworden. Let wel; Deze conclusie geldt alleen voor een ontslag via de kantonrechter. De ontslagvergoeding die na een UWV procedure moet worden betaald is namelijk aanzienlijk hoger geworden. Dat komt omdat bij een UWV procedure sinds de invoering van de WWZ ook een transitievergoeding moet worden uitbetaald, terwijl de werknemer voorheen in die situatie weinig of niets kreeg.

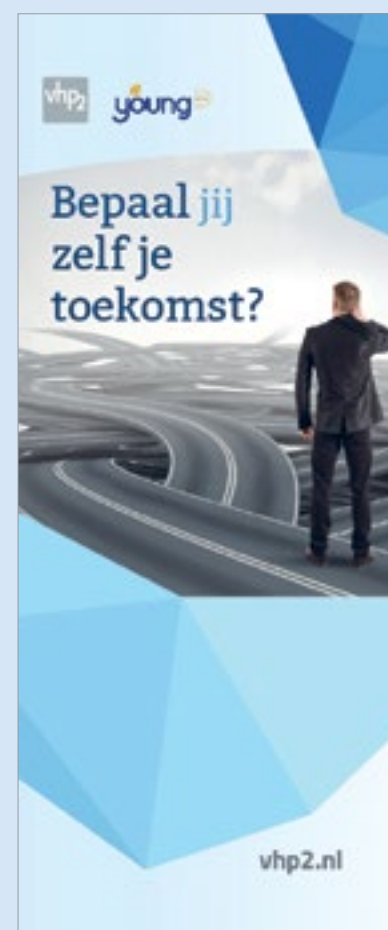
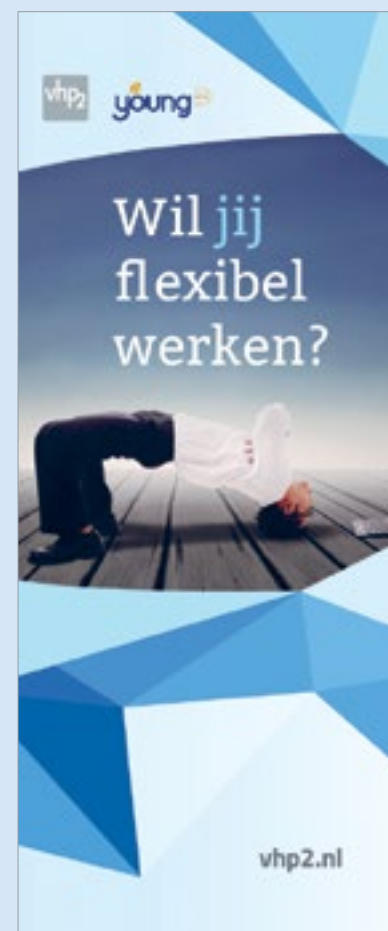
Het aantal ontslagprocedures is flink afgenomen, wat er op wijst dat partijen vaker in onderling overleg tot afspraak komen (beëindigingsovereenkomst).

Voor de meeste ontslaggronden geldt dat het slagingspercentage in een procedure minder dan 50% bedraagt, met uitzondering van de bedrijfseconomische gronden. Dat komt omdat de kantonrechter zich houdt aan de strengere normen voor een ontslag op grond van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie en omdat verwijtbaar handelen niet lichtvaardig wordt aangenomen.

Thérèse Schoenmakers

Reageren? Mail me gerust op:

therese.schoenmakers@vhp2.nl



Samenwerking VHP2 en Young PostNL

Op 1 januari 2016 startte de unieke samenwerking tussen de VHP2 en Young PostNL.

Deze samenwerking komt er -kort samengevat- op neer dat Young PostNL bijdraagt aan de verjonging van de VHP2 en dat de VHP2 op haar beurt de belangen behartigt van Young PostNL aan de Cao-tafel. Wat is er concreet gebeurd?

Tijdens de Cao-onderhandelingen over een nieuwe Cao bij PostNL zijn de wensen van Young PostNL mee genomen in de onderhandelingen. Dit heeft er onder andere toe geleid dat afspraken zijn gemaakt over een vernieuwing van de Cao en ook over meer differentiatie in de Cao. Denk hierbij aan opleidingsbudgetten, meer flexibiliteit met betrekking tot werkuren en afspraken over kinderopvang. Een vertegenwoordiger van Young PostNL zat ook daadwerkelijk aan de onderhandelingstafel samen met de VHP2-onderhandelaar.

Op haar beurt helpt Young PostNL de VHP2 met haar vernieuwingsagenda. Ruud Rooyakkers van Young PostNL zit in het bestuur van de VHP2 en is belast met de portefeuille Jong VHP2 met als doelstelling een platform te creëren voor jonge leden. Dit heeft concreet geleid tot een netwerkbijeenkomst voor jonge professionals van onder andere KPN, Philips, Rabo, de NS en DSM. Thema van deze bijeenkomst: "De medewerker van de toekomst". Ter sprake kwam onder meer de toename van de zzp'ers, hybride werkvormen (loondienst en zzp'er) en het belang van "een leven lang leren". Ook werden er workshops over werkstress & professionals en veerkracht & balans.

De samenwerking wordt door beide partijen gewaardeerd en dan ook voortgezet in 2017!

Nieuwe koers voor de VHP2



“

Net als met je eigen partner
zullen sociale partners ook in de
relatie moeten investeren om de
gezamenlijke belangen te bereiken.

Partnerschap

Onze voorzitter Godwin van Dijk neemt jullie in zijn bijdrage aan het VHP2 Journaal mee naar een nieuwe koers die we als VHP2 willen gaan varen. Samen met de collega's van de bureauorganisatie zijn we naast de voorbereidingen op de toekomst vooral bezig om jullie belangen zowel collectief als individueel te behartigen. We zijn aangesloten bij de vakcentrale voor professionals die in de Sociaal Economische Raad (SER) het overleg met werkgevers- en kroonleden voert. Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn de sociale partners. Als (sociale) partners heb je een langdurige relatie waarin je moet geven en nemen en waarin sprake moet zijn van onderling vertrouwen. Net als met je eigen partner zullen sociale partners ook in de relatie moeten investeren om de gezamenlijke belangen te bereiken. Helaas zie ik dat het onderlinge vertrouwen kwetsbaar is en dat van beide kanten meer in een verbetering van de relatie geïnvesteerd zou moeten worden. In mijn terugblik op het afgelopen jaar ga ik op de onderlinge verhoudingen in.

Terugblik

Begin dit jaar kwam in de Metalektro na een lange periode van werknemersacties alsnog een Cao tot

stand. Het was voor de tweede keer op rij dat stakingen werden uitgeroepen en het was in het afgelopen jaar merkbaar dat in de Metalektro het onderlinge vertrouwen op een dieptepunt was beland. We zagen dat de FME in veel overleggen de poot stijf hield waar FME eerder de neiging had om constructief zaken met ons te doen. Gelukkig zien we bijna een jaar later dat de verhoudingen beginnen te normaliseren. Maar echt van harte gaat het nog steeds niet.

Bij DAF zien we hetzelfde patroon. Nadat het overleg een jaar stil heeft gelegen zijn we op dit moment bezig het overleg te hervatten. Tijdens het overleg in november heb ik aangegeven dat bij de werknemers een gebrek aan vertrouwen heerst en dat in mijn optiek de sterk hiërarchische ondernemingscultuur daar debet aan is. DAF erkende weliswaar dat de leiderschapscultuur voor verbetering vatbaar is en dat men vanuit HR erop toeziet dat gemaakte afspraken correct worden nagekomen, maar verdergaande toezeggingen om de cultuur te verbeteren werden helaas niet gedaan. Bij Philips zie ik een hele andere beweging. In de aanloop naar het Cao-overleg stelde Philips voor om de nieuwe Cao via Co-creatie tot stand te brengen. Het doel van Philips is om het draagvlak onder de Cao te vergroten door ook niet georganiseerde werknemers

bij het overleg te betrekken. In principe staat de VHP2 open voor dergelijke initiatieven. Tegelijkertijd heb ik Philips erop gewezen dat men dan ook van werkgeverszijde daadwerkelijk ruimte moet bieden voor de inbreng van de werknemers. Ik twijfel aan die bereidheid omdat we van Philips in de afgelopen jaren te vaak nee te horen gekregen op de verzoeken van werknemers. Dat gezegd hebbend, werken we nu de voorwaarden uit om zo'n proces in 2017 te kunnen uitproberen. Daaraan voorafgaand zullen we echter nog eerst een Cao op de traditionele manier tot stand moeten brengen. Zoals eerder vermeld loopt KPN voorop in de manier waarop men tot Cao afspraken komt. Ook de inhoud van de hernieuwde afspraken bij KPN kun je gerust vooruitstrevend noemen. KPN heeft een 3 fasen model ingevoerd om de arbeidsmarktpositie van werknemers te verstevigen. Op die manier komen ook werknemers waarvan de arbeidsplaats niet is bedreigd in aanmerking voor ondersteuning om hun arbeidsmarktpositie te verstevigen. Tom Plug HR-strateeg bij KPN vertelde inspirerend hierover in zijn bijdrage aan het VCP symposium over Digitalisering.

Vooruitblik

Voor het schrijven van dit artikel las ik mijn artikel van vorig jaar nog eens door, omdat ik benieuwd was in hoeverre mijn vooruitblik daadwerkelijk is uitgekomen. Ik kan constateren dat zowel de veranderingen binnen de VHP2 als ook de vernieuwingen van het pensioenstelsel veel meer tijd eisen dan ik vorig jaar kon voorzien. Hetzelfde geldt voor de inruil van bestaande zekerheden naar nieuwe zekerheden. Zulke groot-scheepse veranderingen vragen klaarblijkelijk veel meer

“

Met name voor ons speerpunt
'duurzame inzetbaarheid' geldt
immers dat de belangen van
werknemers en de werkgever
grotendeels parallel lopen.

tijd en dat leert mij dat ik in mijn vooruitblik voor het jaar 2017 beter dichterbij huis kan blijven. Ja, ik denk nog steeds dat we over de herpositionering van de VHP2 op korte termijn besluiten zullen nemen. Hoe die eruit zien en welke reikwijdte ze krijgen is ongewis en we zullen hoe dan ook net als afgelopen jaar ook in 2017 alles eraan doen om jullie belangen zowel collectief af individueel maximaal te behartigen. Wat het partnerschap met de werkgevers aangaat, zal ik van mijn kant alles in het werk stellen om die relatie te optimaliseren zodat het klimaat zodanig is dat we tot afspraken kunnen komen die voor beide partijen profijt opleveren. Met name voor ons speerpunt "duurzame inzetbaarheid" geldt immers dat de belangen van werknemers en de werkgever grotendeels parallel lopen. Ik hoop dat ik in 2017 met velen van jullie even prettig mag samenwerken als afgelopen jaar. Dank daarvoor.

Jörg Sauer

Reageren? Mail me gerust op: jorg.sauer@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.

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 en opzeggingen

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.

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.

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

SPAL bezoek aan Utrecht



Op 19 oktober reisden bijna 50 SPAL en AA leden naar Utrecht voor de najaarsbijeenkomst. Die bestond dit keer uit drie onderdelen.

De bijeenkomst startte bij Rabobank Nederland met koffie en thee. Door Pierre van Hedel, directeur van Rabo Foundation, werd het werk van zijn organisatie toegelicht. Rabo Foundation levert een bijdrage aan een duurzame voedselvoorziening in de wereld. Samen met partners wordt op veel plaatsen in ontwikkelingslanden, met name in Afrika en in Azië, coöperaties en andere samenwerkingsverbanden opgezet opdat individuele kleine boeren en landbouwers een hoger levenspeil bereiken en de honger in de wereld wordt verminderd.

Daarna vertrok de groep naar buiten waar onder leiding van een drietal deskundige gidsen het in verbouwing zijnde Centraal Station en Hoog Catharijne

werd bezichtigd. Vooral voor degenen die al enige jaren niet meer in het station geweest waren, was de veranderde omgeving indrukwekkend. Ook was duidelijk te zien dat een winkelcentrum in 40 jaar van hypermodern verandert in gedateerd en nodig aan vervanging toe. De stadswandeling eindigde in het voormalige hoofdpstkantoor aan de Neude. Met name de fraaie hal van dit al enige jaren geleden gesloten kantoor is goed behouden gebleven. Binnenkort wordt dit gebouw, met behoud van de historische elementen, opnieuw in gebruik genomen maar dan als bibliotheek.

Daarna wandelde de groep naar Stadskaats Oudaen waar de lunch al klaar stond. Niet alleen werd van de goede lunch genoten. Er was ook voldoende gelegenheid voor onderlinge contacten.

Nieuwjaarsreceptie



De VHP2 gebruikt een klein deel van deze borrel om iedereen op de hoogte te brengen van de vele nieuwe initiatieven die er in het afgelopen jaar van start zijn gegaan. Wat doet het VHP2-Vrouwenennetwerk? Wat betekent Veel! en hoeVeel kunt u voor dat initiatief betekenen? Waarom heeft Young PostNL in 2016 gekozen voor de VHP2 en wie zijn dat eigenlijk?

Natuurlijk zal ook het bestuur terugkijken op 2016 en een toelichting geven op wat er gedaan is in onze VHP2020 vernieuwingsslag. Naast die terugblik zal er vooral worden gekeken naar de manier waarop de resultaten van VHP2020 zullen worden uitgevoerd in 2017 en de jaren erna.

Zo bent u weer volledig op de hoogte van alles wat er speelt en doet u hopelijk weer nieuwe ideeën op waarmee u de carrière van uzelf of een van onze andere leden een nieuwe impuls kan geven.

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 19 januari 2017 van 17.00-19.00 uur

Parkeren kan in parkeergarage O

Aanmelden via info@vhp2.nl

Zoals altijd is de VHP2 nieuwjaarsborrel het moment bij uitstek om al uw VHP2 vrienden en bekenden weer te ontmoeten en hen een goed jaar te wensen. Maar er is meer...



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. Ambitueus 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 en Anders
actieven € 60,- 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



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 coachingssessie.

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

Ruusbroecstraat 21

5611 LT Eindhoven