

nr 248 - mei/juni 2014



- **Voorstel nieuwe SBF-regeling**
- **VWNW-beleid & duurzame inzetbaarheid**

**Verslag en foto's
ALV 2014**

www.vpwnet.com

Inhoudsopgave

- 4 Mededelingen van kantoor
- 4 Secretariaatsmededelingen mrt/apr 2014
- 5 Verslag ALV 2014
- 8 Foto-impressie ALV
- 10 Artikel: VWNW-beleid & Duurzame inzetbaarheid
- 11 Individuele belangenbehartiging
- 12 OR-artikelen
- 14 Voorstel nieuwe SBF-regeling
- 15 Interview: J. Zwanepol

Colofon

VPW-nieuws redactieteam:

Mirjam van Dijk
Trees Overhein
Milou Feijt

Kopij sturen naar:
vpwnieuws@vpwnet.com

Drukkerij:
SMG-groep Heerenveen
Tel. 0513 - 630 630
Overname van artikelen is toegestaan
Met bronvermelding: ISSN 0926-9489

Lidmaatschap VPW
Om u aan te melden als lid kunt u de aanmeldbon
downloaden via www.vpwnet.com.



MIX
Papier van
verantwoorde herkomst
FSC® C075501

Van de voorzitter

Openingswoord Algemene Leden Vergadering 2014



Dames en Heren,

Namens het volledige bestuur heet ik u van harte welkom op onze jaarlijkse Algemene Leden Vergadering (ALV) hier in Houten. Fijn dat u er bent.

Naar aanleiding van de ervaringen van vorig jaar toen wij in Breukelen waren, heeft het bestuur besloten om dit jaar weer onze ALV te houden zoals wij dat gewend waren, namelijk in Houten.

Het wordt een bijzondere vergadering en aansluitend aan onze ALV worden we geïnformeerd door dhr. mr. Dijkgraaf over de wijziging van de ambtenaren status.

Ik vind het fijn om u allemaal weer te mogen ontmoeten. Een bijeenkomst als deze, geeft mij altijd weer het gevoel van verbondenheid met de leden van de VPW. Vele bekende gezichten zie ik hier en ook nieuwe gezichten, fijn dat jullie er allemaal zijn. In het bijzonder wil ik aangeven dat deze dag weer op de gevoelige plaat wordt vastgelegd door Dick Klok, zodat wij weer een mooie impressie kunnen aanbieden van deze dag in ons VPW Nieuws. Deze vergadering is ook bijzonder omdat het bestuur heeft besloten om de jubilarissen van onze vereniging ook dit jaar weer tijdens de ALV te decoreren.

Het achter ons liggende verenigingsjaar kende vele hoogtepunten. De druk op de administratieve organisatie is en blijft hoog, denk hierbij alleen al aan het omzetten van alle bankrekeningnummers naar iban-nummers. Desalniettemin zijn we er wederom in geslaagd om de dienstverlening aan de leden op een hoog niveau te handhaven. Ook zijn we er in geslaagd om de kosten op een zeer acceptabel niveau te houden. Een verdienste van het bestuur in het algemeen en van Trees in het bijzonder. Ik ben als voorzitter erg trots en wil daarom haar bedanken voor haar inzet zonder anderen hiermee kort te willen doen. Waarom zeg ik dit, omdat zij u kent, omdat zij weet wat er speelt. Soms moet zij mij, Paul of Hans wijzen op zaken die aandacht verdienen. Trees, dank daarvoor.

Toch wil ik nog even terugkomen op het bestuur van onze vereniging. Deze mensen zetten zich in, ieder op zijn of haar eigen kracht om het VPW te laten zijn wat het nu is.

Halverwege deze periode heeft Ton van Bon door persoonlijke omstandigheden besloten te stoppen als bestuurslid. Dit betreurt ik zeer, zeker omdat Ton als een zeer bewogen en betrokken bestuurder zijn inbreng gaf tijdens onze overleggen. Ton is met stille trom vertrokken zonder echt afscheid van hem te kunnen nemen. Daarom heb ik besloten om tijdens deze vergadering hier alsnog aandacht aan te besteden.

....Lees verder op pagina 5

Servicepagina

Grondslag van de VPW: De VPW stelt zich ten doel, om onafhankelijk van levensbeschouwing of politieke richting en met eerbiediging van ieders overtuiging, de belangen van haar leden te behartigen.

Kantoor VPW

Snouckaertlaan 32, 3811 MB Amersfoort
Tel: 033 – 4650691, Fax: 033 - 4615252
E-mail: info@vpw.net
Website: www.vpw.net
Medewerkster: Trees Overhein
Bureaucoördinator en
Portefeuille Beleidszaken

Leden van het Hoofdbestuur

Piet Voogt

Voorzitter
piet.voogt@vpw.net

Paul van Es

Secretaris en Portefeuille IB-zaken en
Portefeuille Georganiseerd Overleg (DGO)
paul.van.es@vpw.net

Hans van den Aker

Penningmeester
hans.van.den.aker@vpw.net

Mirjam van Dijk – van Leeuwen

Portefeuille PR en Communicatie
mirjam.van.dijk@vpw.net

Henk Klos

Portefeuille Georganiseerd Overleg (DGO)
Portefeuille Medezeggenschap
henk.klos@vpw.net

Nol van Lith

Portefeuille Medezeggenschap
nol.van.lith@vpw.net

Faciliteiten

Belastingservice

Een team van belastingconsulenten wordt jaarlijks ingezet om belastingformulieren van leden in te vullen.

Individuele Juridische belangenbehartiging

Een team van belangenbehartigers, vakbondsbestuurders en juristen staat de leden van VPW in geval van problemen in de werksituatie met raad en daad bij.

Juridisch advies

Bij eenvoudige juridische problemen buiten de werksituatie kunnen leden juridisch advies krijgen.

Vergaderingen

Hoofdbestuursvergadering

Het hoofdbestuur van de VPW vergadert op de tweede donderdag van de maand in het kantoor van de VPW te Amersfoort. Als u onderwerpen onder de aandacht wilt brengen van het hoofdbestuur of graag besproken zou zien in een bestuursvergadering kunt u dit mailen naar info@vpw.net.

DGO-vergadering

Vanuit VPW neemt Paul van Es samen met AC-bestuurder Peter Wulms deel aan het Departementaal Georganiseerd Overleg. Henk Klos is plaatsvervangend lid. Dit DGO vindt eens per 2 maanden plaats in Den Haag.

Platform SOR

Eens per maand komen de vakorganisaties die bij de sector Rijk horen en aangesloten zijn bij het Ambtenarencentrum bij elkaar voor overleg. Dit overleg wordt het Platform SOR genoemd. Namens de VPW nemen Paul van Es en Piet Voogt deel aan dit overleg.

De data van de vergaderingen van het Hoofdbestuur VPW, van het Platform SOR en van het (vooroverleg) DGO treft u aan op de website van de VPW.

Henk Klos



Trees Overhein



Mirjam van Dijk



Nol van Lith



Paul van Es



Piet Voogt



Hans van den Aker



Mededelingen van kantoor



Algemene ledenvergadering VPW

De ALV van dinsdag 15 april 2014 was een succes. Met ruim 50 aanwezigen was het een bijzonder geanimeerde vergadering. Verderop in dit VPW-nieuws treft u het openingswoord van de voorzitter, het jaarverslag van de vereniging en een foto-impresie aan.

Verkiezingen verantwoordingsorgaan ABP

Zoals u wellicht weet zijn er van 11 tot 28 maart 2014 verkiezingen geweest bij het ABP, om de leden van het nieuwe verantwoordingsorgaan (medezeggenschap) te kiezen.

De opkomst van de verkiezingen was ronduit teleurstellend.

Slecht 2,84% van de actieve deelnemers (die pensioen opbouwen) heeft gestemd en van de post-actieven (die pensioen ontvangen) was dit 7,15%. Op 1 juli treden de 48 leden van dit nieuwe verantwoordingsorgaan aan. Namens het AC zit Peter van der Spoel in dit nieuwe VO.

Reservendiensten en consignatietoeslag

In het vorige VPW-nieuws hebben we onze leden die in roosterdienst werken en die in de periode juli 2011 tot april 2014 reservendiensten hebben gedraaid opgeroepen zich te melden bij de VPW in Amersfoort.

Uit evaluatie van Leidraad 1.0 was gebleken dat bij het uitvoeren van reservendiensten (RD) geen consignatievergoeding wordt toegekend, terwijl men zich wel 24 uur beschikbaar moet houden voor dienst. Uit een rechterlijke uitspraak bleek dat medewerkers die een reservediens opgedragen krijgen, wel degelijk recht hebben op een bereikbaarheids- en beschikbaarheidtoelage conform BBRA artikel 18a. Omdat RWS deze vergoeding niet toekent wil de VPW haar leden ondersteunen bij de eis om deze vergoeding met terugwerkende kracht te ontvangen.

Inmiddels hebben zich bijna 100 leden gemeld. Zij hebben een door onze juridische adviseurs opgestelde voorbeeldbrief toegestuurd gekregen. Het is de bedoeling dat zij deze brief aangevuld met persoonlijke gegevens naar hun leidinggevende sturen.

Gaat er geen uitbetaling plaatsvinden, dan gaat de VPW haar leden ondersteunen bij het verdere juridische traject.

Vakantie kantoor

Vanwege mijn vakantie is het kantoor van maandag 9 juni tot en met vrijdag 20 juni beperkt geopend.

Stel uw vragen per mail of spreek het antwoordapparaat in. Er zal dan geprobeerd worden uw vragen z.s.m. te beantwoorden.

Trees Overheijne

Secretariaatsmededelingen Maart-April 2014

Nieuwe leden:

Dhr. E.R. van Veen	- VWM
Dhr. L. Stoel	- VWM
Mw. S. van Donselaar-de Ruiter	- VWM
Dhr. R. Goosen	- VWM
Dhr. N. van Lopik	- VWM
Dhr. A.T. de Vormer	- VWM
Mw. V.H.J. Baetens	- VWM
Dhr. G.J. Jongman	- VWM
Dhr. L. van Merwijk	- VWM
Dhr. M.A. Minderman	- VWM
Dhr. M. Thissen	- VWM
Dhr. B. Hogenstein	- VWM
Dhr. J. Sondij	- KNMI

VPW-leden die zijn overleden:

Dhr. H. Hijma	- Den Haag (58 jaar lid)
---------------	--------------------------

Gaat u verhuizen of de actieve dienst verlaten?

Wilt u het aan het secretariaat van de VPW doorgeven als u gaat verhuizen of als u de actieve dienst gaat verlaten. Personeelszaken geeft deze wijzigingen niet door.

Verlag Algemene Ledenvergadering 2014

Vervolg Openingswoord voorzitter

... Het afgelopen jaar is het best weer spannend geweest in relatie tot onze werkgever Binnenlandse Zaken. Daarnaast is er een kabinet dat zich roert met beperkingen over uw pensioenopbouw en de nullijn voor ambtenaren die € 1 miljard aan besparing zou moeten opbrengen.

De onrust en onvrede over de Leidraad Roosterperspectief is nog steeds niet verdwenen, maar er is wel vooruitgang geboekt in het aanpassen van de leidraad. Tot op heden wordt daar nog steeds aan gewerkt. Hiervoor wil ik een groot compliment geven aan de vastberadenheid van de OR van VWM. Zij hebben werkelijk een top prestatie geleverd waar menig OR een puntje aan kan zuigen. Ga er maar aanstaan om een rechtsgang in te zetten om je recht te halen. Al met al een hele klus waar o.a. Paul zich namens de VPW helemaal in heeft verdiept en samen met het DGO in optrekt met de andere vakbonden.

Ook het VWNW-beleid gaat ons aan. Na veel moeite en frustratie, maar met vasthoudendheid is er uiteindelijk een goed sociaal plan uit voort gekomen. Belangrijk is dat medewerkers door dit sociale plan in 2014 en 2015 niet ontslagen kunnen worden als gevolg van reorganisaties. Hier zullen we dus in ieder geval tot 2016 profijt van hebben.

Dan is er nog de normalisering van de ambtelijke rechtspositie. Het stond diverse malen op de rol van de Tweede Kamer maar telkens werd de behandeling opgeschoven. In het Regeerakkoord is in ieder geval een voorstel opgenomen om de ambtelijke rechtspositie af te schaffen. Onze advocaat, mr. Dijkgraaf zal hier vanmiddag verder op in gaan. Wij als VPW moeten mee blijven denken welke gevolgen dit heeft voor het bestaansrecht van de ambtenarenvakbonden.

Wij staan tevens aan het begin van een reorganisatie van Rijkswaterstaat. Het Ondernemingsplan 2015 zal op 15 april 2014 van start gaan met fase 1. Plaatsing als functievolger betekent voor medewerkers duidelijkheid over de toekomst en garantie op voortzetting van het huidige werk. Bij RWS zijn afspraken gemaakt dat ook bij niet-plaatsing er veel kansen zijn om aan het werk te blijven. De dienst wil ruim de tijd nemen om iedereen binnen RWS een plek te geven. Dat vergt uiteraard inspanningen van de medewerkers om in beweging te komen, nieuwe kansen te pakken en uitdagingen te zien in nieuwe functies of nieuwe werkplekken. Maar ook inspanningen van de werkgever om dit allemaal mogelijk te maken. Wie hierin een belangrijke bijdrage levert is onze bezoldigd bestuurder Peter Wulms. Als onze woordvoerder in het DGO behartigt hij op uitstekende wijze onze belangen. Ik wil Peter hartelijk danken voor de inzet van het afgelopen jaar.



Dan een wat minder positief bericht.

Ook dit jaar zijn ons weer collega's overleden. Wij wensen hun nabestaanden veel kracht toe om het verlies van hun dierbaren te kunnen dragen. Om daar uitdrukking aan te geven verzoek ik u om te gaan staan en na het voorlezen van hun namen 1 minuut stilte in acht te nemen om hen te gedenken.

Dhr. W. Schutte	Amsterdam
Dhr. H. Barendregt	Voorburg
Dhr. J.L. Valkenburg	Venlo
Dhr. J.F.M. van Berkum	Heerlen
Dhr. T. Brakels	Emmen
Dhr. F.L. Twisterling	Laren (NH)
Dhr. A. Blokzijl	Almelo
Dhr. C. van den Berg	Lopik
Dhr. W. Miltenburg	Schoonhoven
Dhr. I. Vriens	Arkel
Dhr. A.H. Van Rijn	Hilversum
Mw. P.A. de Winter	Ridderkerk
Dhr. H. Borg	Assen
Dhr. C. Valkenburg	Nieuwegein
Dhr. H. Hijma	Den Haag

Dank u wel.

Dames en heren, er ligt een volle agenda voor ons die de nodige tijd van ons vraagt.

Ik verklaar hierbij deze ALV voor geopend.

Piet Voogt

Jaarverslag VPW 2013

Het Ledenverloop

Op 1 januari 2013 had VPW in totaal 1304 leden.

Er zijn 44 leden bij gekomen. Het gemiddelde over de afgelopen 10 jaar ligt op 55 nieuwe leden per jaar. Daarmee kan vastgesteld worden dat 2013 een minder goed jaar was voor wat betreft de ledenaanwas.

Daarnaast kende 2013 een ledenverlies van 77 leden. Dat verlies is als volgt samengesteld:

- 15 leden zijn overleden, waarvan er 1 nog in actieve dienst was.
- 12 reeds post-actieve leden, waarvan de meeste van hen aangeven dat ze hun lidmaatschap beëindigen vanwege hun leeftijd en niet langer geïnteresseerd zijn in vakbondsangelegenheden.
- 13 leden die de actieve dienst hebben verlaten vanwege leeftijd (FPU / FLO) en het lidmaatschap niet langer zinvol achtten.
- 9 leden hebben de actieve dienst verlaten en zeggen het lidmaatschap op i.v.m. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
- 11 leden zijn overstapt naar het bedrijfsleven, een ander Ministerie of Lagere Overheid.
- 9 leden die met een maatwerkregeling de dienst hebben verlaten.
- 2 leden die het als HPK-er niet is gelukt om weer aan de slag te komen en die de dienst hebben verlaten.
- 2 leden die de WIA ingegaan zijn.
- 4 leden die ontevreden waren.

Op 31 december 2013 had de VPW 1271 leden.

Het Hoofdbestuur

Het HB heeft gedurende het jaar 2013 negen maal een reguliere vergadering gehouden en in december haar jaarlijkse strategische overleg gevoerd.

Tijdens het strategische overleg komen alle zaken aan de orde die niet in de reguliere HB-vergaderingen worden besproken zoals bijvoorbeeld de inhoud van de portefeuilles, het functioneren van de bestuursleden, het beleid voor de komende jaren, investeringen etc. Ook is door het HB besloten om ter voorbereiding op de HB-vergadering de leden van het dagelijks bestuur regelmatig bijeen te roepen. Deze werkwijze is tijdens het strategisch overleg geëvalueerd en zal worden voortgezet.

PR en Communicatie

- De website van VPW (www.vpwnet.com) was en is een belangrijk medium om de leden te informeren. In 2013 hebben bijna 14.000 mensen de website bezocht, terwijl er in 2012 nog 17.500 bezoekers

waren. Het aantal bezoekers loopt terug, terwijl het aantal artikelen e.d. dat op de website geplaatst is gelijk is gebleven. De reden van deze verminderde belangstelling is niet bekend.

- Het VPW-nieuws verschijnt 6 maal per jaar en wordt volledig in eigen beheer opgemaakt.
- VPW heeft in 2013 een nieuwe wervingsfolder in gebruik genomen.

De Individuele Belangenbehartiging

Alle verzoeken om juridisch advies komen via ons kantoor in Amersfoort binnen.

De juridische afhandeling van een aantal ingewikkelde IB-zaken ligt bij advocatenkantoor Dijkgraaf in Den Haag. Begin 2013 liepen er zeven zaken bij Dijkgraaf. Daar zijn in de loop van 2013 zes zaken bijgekomen.

Van deze dertien zaken zijn er in 2013 ook weer zeven afgerond en daarmee zijn in totaal zes zaken meegenomen naar 2014.

Daarnaast lopen er intern VPW diverse zaken en worden er vele vragen beantwoord.

Naast vragen over de roosters en ATW zijn er ook in toenemende mate vragen die het nieuwe VWNW-beleid betreffen. Vooral de stimuleringspremie en de daarmee samenhangende buitengewoon verlofregeling zijn populair.

Eenmalig juridisch advies

Als VPW-leden juridische vragen hebben die geen betrekking hebben op arbeidsrechtelijke zaken, dan kunnen zij deze vraag via de VPW aan de juristen van Dijkgraaf voorleggen.

In 2013 is geen gebruik gemaakt van deze service.

Belastingservice

Sinds 2003 maakt de VPW gebruik van de Belastingservice die de militaire vakbond VBM binnen AC-verband aanbiedt. In 2013 hebben 72 leden naar volle tevredenheid gebruik gemaakt van deze service.

Het kantoor van de VPW stelde hiertoe 8 dagen haar ruimtes ter beschikking.

Samenwerking binnen de sector Rijk van het AC

De VPW heeft een goede samenwerking met de overige Rijksvakbonden die bij het AC zijn aangesloten. Het betreft hier de vakorganisaties NCF, werkzaam binnen het Ministerie van Financiën, Juvox, werkzaam binnen het Ministerie van Veiligheid en Justitie en de Rechterlijke macht en de VCPS, die binnen de overige ministeries en geprivatiseerde organisaties werkzaam is.

De vergaderingen van het Platform SOR vinden maandelijks plaats in het VPW-kantoor te Amersfoort.



Jubilarissen 2014

25 jaar lid:

Dhr. J. van Vliet
Dhr. A.J.M. Reuser
Dhr. P.J.W.M. Franssens
Dhr. E.A.A. Koop
Dhr. M.W. de Vries
Mw. J.L.A. van Dam
Dhr. C. Tieleman
Dhr. D.A. Kwetters
Dhr. B.P.W. Monster
Dhr. J. de Nooijer
Dhr. A.J.C.C.M. Faro
Dhr. E. Rem
Dhr. F.W. Kaijser
Dhr. G.H. Horst
Dhr. J.M. Jager
Mw. M.A.J.C. Breitenbach-Bosman
Dhr. J.J. Buijze

40 jaar lid

Dhr. J. van Dijke
Dhr. B.L. Roose
Dhr. A. Witte
Mw. T.C. Zaal-Schaalje
Dhr. F.W. Beumer
Dhr. C.J van der Putten
Dhr. A.H.J. Wels
Dhr. U.R.W. Rothe
Mw. A.P. van Prooijen-Rietveld
Dhr. J.H.L. Tacke
Dhr. B. van Aarsen
Dhr. H.G.J. Zijlstra
Dhr. P.W. Blok
Dhr. C. Bolijn
Dhr. J. Verbeek
Dhr. W.H. Scholten
Dhr. L. Verbeek

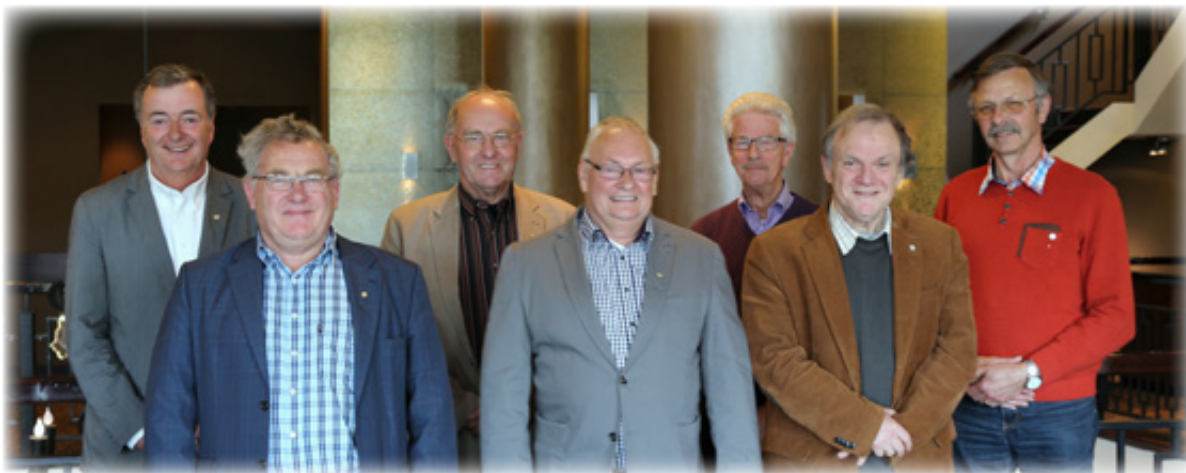
Dhr. A.P. Lancee
Dhr. F. van Dijk
Dhr. H.G. van Harten
Dhr. J.J.W. Scherpbier

50 jaar lid

Dhr. G. de Bree
Dhr. W. Gommeren
Mw. M.K. Isbrucker-Klijnsmit
Dhr. H. de Vries
Dhr. C.A. Beck
Dhr. J. Zwanepol
Dhr. W.J.J. Kuypers

60 jaar lid

Mw. E.A. Hooftman
Dhr. K. Bakker



V.l.n.r.: A.H.J. Wels, P.W. Blok, C. Bolijn, F. van Dijk, J.J.W. Scherpbier, D.A. Kwetters, J. van Vliet



Hans Derks in de schijnwerpers.

Tijdens deze Algemene Ledenvergadering is Hans Derks in het zonnetje gezet.

Hans, die sinds 1972 lid is van de VPW, is al jaren actief in de medezeggenschap. Hij begon in de OR van de Directie Utrecht, maar sinds de oprichting van VWM is hij voorzitter van de OR van VWM.

De OR VWM heeft vanaf het begin af aan erg veel voor haar kiezen gehad, denk maar aan het samenvoegen van 'droog' en 'nat', het bestuderen (en goed- of afkeuren) van alle roosters en alle problemen rondom Roosterperspectief & Anders Werken...

De leden van de OR en hun ambtelijk secretaris leveren goed werk en Hans Derks heeft daarbij als voorzitter een zeer belangrijke rol.

Dank je wel Hans, voor je buitengewone inzet!!!!





Wat heeft Van Werk Naar Werk beleid te maken met jouw Duurzame inzetbaarheid?

Auteur: Joes van Dijk, Senior strategisch adviseur HRM en Organisatie Ontwikkeling, Rijkswaterstaat

Inmiddels is breed bekend dat het VWNW beleid te maken heeft met bezuinigingen. Maar het beoogt meer dan dat. Het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van ambtenaren in het algemeen binnen de Rijksoverheid.

Duurzame inzetbaarheid is de mate, waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken, binnen of buiten de organisatie.

In april 2013 is overeenstemming bereikt over het nieuw sociaal beleid van het Rijk: het Van Werk Naar Werk-beleid (VWNW). Het beleid loopt tot 1 januari 2016 en is erop gericht ambtenaren van wie het werk afneemt, verdwijnt of wordt verplaatst, te helpen op weg naar een volgende stap in hun loopbaan. Concreet betekent dit, als je bent aangewezen als een VWNW kandidaat en een VWNW-traject start, je naast intensieve begeleiding je gebruik kunt maken van bepaalde voorzieningen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een opleiding, stage, verhuiskostenvergoeding of salarisaanvulling wanneer het een functie met een lagere schaal betreft dan je nu hebt.

Het VWNW-beleid heeft als doel de betreffende medewerker binnen afzienbare termijn in 5 stappen naar een nieuw realistisch toekomstperspectief te begeleiden. Maar ook om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers met een meer dan gemiddelde krimpogave nu en in de toekomst te helpen realiseren.

Hoe gaat dat in zijn werk? In de Vrijwillige VWNW fase worden meer medewerkers aangewezen als mogelijke VWNW kandidaat dan de krimpogave betreft. Reden hiervan is dat door meer medewerkers in beweging te brengen er immers meer kans bestaat op het behalen van de bezuinigingsdoelstellingen. Door vrijwillige mobiliteit in de aangewezen groep kunnen verplichte VWNW-kandidaten zo veel als mogelijk worden voorkomen. Daarnaast heb je als medewerker in ieder geval beter zicht gekregen op je duurzame inzetbaarheid. Het doorlopen van stap 1 & 2 (zie figuur 1) is dan ook samen te vatten als een soort APK check over je inzetbaarheid. Het helpt te beantwoorden vragen zoals wie ben ik, wat wil ik, wat is een bereikbare volgende loopbaan stap en wat heb ik nodig om dit te realiseren?



Figuur 1: de 5 stappen van het VWNW beleid



Het Rijk ondersteunt medewerkers actief in de inzichten die deze "APK loopbaancheck" biedt. Dit begint met samen met je manager afspreken dat je het advies gaat omzetten in een plan en dat gaat uitvoeren.

Maar waarom is duurzame inzetbaarheid zo belangrijk voor mij als medewerker? Waarom horen we die term dan steeds vaker terugkomen? Eigenlijk is het antwoord eenvoudig. Omdat het de medewerker helpt zijn werkzekerheid in plaats van baan zekerheid te verbeteren. Het zal niemand ontgaan zijn dat we langzaam uit een flinke recessie kruipen. Deze crisis heeft veel mensen een spiegel voorgehouden over zijn of haar inzetbaarheid. Of heeft bekenden in zijn omgeving die er door werden geraakt. Het positieve van deze crisis kan zijn dat men hierdoor besluit meer "controle" over zijn eigen loopbaan te willen nemen en hierop te anticiperen. Verder zie je nu in de markt dat flexibele contractvormen steeds meer de norm worden. Maar ook binnen de HRM visie 2020 van het Rijk zijn er vergezichten die duurzame inzetbaarheid van zijn Rijksambtenaren vereisen. Daarin wordt gesproken over het flexibeler kunnen inzetten van de aanwezige expertise binnen het Rijk. Meer gebruik makend van jouw werkervaring, talenten, ambities etc. Wat een aantrekkelijke loopbaanpaden kan dat wel niet bieden als een van de grootste werkgevers van Nederland! Met meer dan 100.000 ambtenaren.

Het belang van de werkgever inzake duurzame inzetbaarheid gaat over het behalen van zijn of haar organisatie-doelen. Wanneer de organisatie immers beschikt over de juiste medewerkers met de vereiste kennis, competenties etc. zal de potentiële mismatch tussen het werkpakket en de productiedoelen alleen maar kleiner worden. En daarmee wordt de continuïteit van de organisatie gewaarborgd.

**Kortom: grijp je kans.
Maak gebruik van de mogelijkheden.**

Individuele Belangenbehartiging



Loon naar werken

De kop van dit artikel is voor eenieder waarschijnlijk vanzelfsprekend. Het is immers zo dat er voor de uitgevoerde arbeid een salaris wordt ontvangen. Echter, het komt regelmatig voor dat een medewerker werkzaamheden uitvoert die op een hoger salarisniveau zijn vastgesteld. Dit komt voor als bijvoorbeeld de werkzaamheden van een collega worden uitgevoerd. De term "loon naar werken" is een term die ook bij Rijkswaterstaat wordt gebezigd. De vraag die mij ten aanzien van dit onderwerp regelmatig wordt gesteld, is wanneer er recht bestaat op een salarisverhoging indien hoger gesalarieerde werkzaamheden worden uitgevoerd. Anders gezegd: er worden werkzaamheden uitgevoerd die niet in de taakomschrijving van betrokkene staan. In dat geval is het van belang om vast te stellen of deze werkzaamheden permanent of tijdelijk worden uitgevoerd. Er kan worden gesproken over tijdelijke uitvoering van werkzaamheden indien de taken van een zieke collega worden overgenomen. Een periode van enige maanden is dan als tijdelijk te bestempelen. In een dergelijk geval zal zelden recht bestaan op een schaalverhoging omdat de werkzaamheden niet permanent over een vastgestelde periode worden uitgevoerd. De situatie is anders wanneer er werkzaamheden worden overgenomen die wel degelijk een permanent karakter hebben. Denk daarbij aan het overnemen van werkzaamheden van een vertrokken collega. Meestal wordt dan, na overleg tussen de leidinggevende en de medewerker, afgesproken dat deze taken voor een bepaalde periode worden uitgevoerd. Een periode van een jaar is niet ongebruikelijk. Vaak wordt in een dergelijke situatie een beloning in het vooruitzicht gesteld. De beloning is dan de belofte van een tijdelijke of permanente verhoging van het salaris van de medewerker. Ook komt het regelmatig voor dat er een permanente



vervulling in het vooruitzicht wordt gesteld, waarbij beloofd wordt om de functiebeschrijving van de medewerker aan te passen naar aanleiding van de werkelijk opgedragen werkzaamheden. Hier gaat het nogal eens mis. Het blijkt in de praktijk regelmatig dat deze belofte niet kan worden waargemaakt, waardoor de medewerker wel de werkzaamheden uitvoert maar niet de bijbehorende beloning ontvangt. Dit is natuurlijk strijdig met het uitgangspunt "loon naar werken". Deze situatie is zeer onwenselijk omdat er dan tevens sprake is van achterstallig functieonderhoud. Dit kan bij een reorganisatie een enorm nadeel opleveren, omdat dan de oorspronkelijke functiewerkzaamheden als uitgangspunt dienen. Recent is bij RWS een inventarisatie uitgevoerd, waaruit bleek dat er inderdaad enkele honderden gevallen van achterstallig functieonderhoud zijn. Bij het herstellen van dit achterstallig functieonderhoud was het in een aantal gevallen onduidelijk of de, hoger gewaardeerde, werkzaamheden daadwerkelijk waren opgedragen. Hierdoor ontstaat er discussie over de beloning van deze werkzaamheden.

Daarom adviseer ik alle leden die met bovenstaande situatie zijn (of worden) geconfronteerd de afspraken tussen de medewerker en leidinggevende schriftelijk vast te leggen. Met name het feit dat de leidinggevende de werkzaamheden feitelijk heeft opgedragen is hierbij van groot belang om discussies achteraf te vermijden. Onderdeel van deze afspraken dient te zijn de overeengekomen periode en de daaraan verbonden financiële - en/of organisatorische consequenties. Indien er onverhoopt niet aan deze afspraken wordt voldaan is een bezwaarprocedure mogelijk.

Paul van Es

Werkgever en werknemer samen verantwoordelijk voor gezondheid

Dat schrijft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een brief aan de Tweede Kamer. De Kamer had Asscher gevraagd te reageren op een uitzending van de Altijd Wat Monitor op 5 februari. Deze uitzending ging over mensen die door hun werk ziek zijn geworden maar moeizaam een diagnose en hulp krijgen. Asscher geeft aan dat werknemers ook bij moeilijk vast te stellen, complexere beroepsziekten op adequate zorg moeten kunnen rekenen.

Arbozorg

In zijn brief schrijft Asscher het te betreuren dat er situaties zijn waarin mensen gezondheidsschade oplopen door het werk en waarin goede arbozorg niet altijd snel beschikbaar is. Hij wijst in zijn brief wel op de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers in deze. "Ik verwacht van werkgevers dat zij zich - met instemming van werknemers - op goede wijze laten bijstaan, bijvoorbeeld door met arbodienstverleners arbocontracten af te sluiten met voldoende aandacht voor preventie en het melden van beroepsziekten. Het vaststellen, melden, registreren en analyseren van beroepsziekten helpt het inzicht te vergroten in de oorzaken en risico's in het werk en de relatie tussen werk en gezondheid. Vroegtijdige signaleringen van arbeidsgerelateerde klachten en gegevens uit de analyse van meldingen van beroepsziekten zijn hulpbronnen bij het opstellen van de RI&E. De gegevens zijn niet alleen belangrijk voor het preventie- en re-integratiebeleid binnen een organisatie, maar voor heel werkend Nederland."

Preventiebeleid

Asscher: "Werknemers geven mede inhoud en uitvoering aan het preventiebeleid in hun bedrijf. De werkgever zorgt er voor dat de werknemers worden ingelicht over de risico's van de werkzaamheden voor de veiligheid en gezondheid. De werknemer zelf is ook verplicht om te zorgen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van anderen."



Maak de OR toekomstbestendig

Het project "iedereenORlid" heeft diverse pilots ontwikkeld, die in maart van start zijn gegaan, om nieuwe vormen van medezeggenschap te toetsen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat vooral jongeren zich minder betrokken voelen bij medezeggenschap via de OR.

Uitgangspunt bij deze zogeheten next practices is dat de wereld verandert, en dat medezeggenschap daarin mee zou moeten veranderen. Het project "iedereenORlid" staat in het teken van vernieuwing, transformatie en toekomstbestendigheid. Het is gericht op het zoeken naar nieuwe, andere vormen van participatie in organisaties. Hierbij spelen digitale instrumenten, leiderschapstijlen, arbeidsverhoudingen en de ondernemingsraad een belangrijke rol.

Houd jongeren betrokken

Andere vormen van medezeggenschap testen, uitproberen en doorontwikkelen is noodzakelijk om de dalende belangstelling voor de ondernemingsraad te keren. Dit geldt vooral voor jongere werknemers. Volgens onderzoek van OR Insight (2012-2013) vindt 14 procent van de werknemers tot 35 jaar de OR geen goede manier om medezeggenschap uit te oefenen, tegenover 7 procent in de leeftijdsgroep daarboven.

Kortere arbeidsverbanden

Volgens Saraï Sapulete, postdoc aan de Universiteit van Tilburg en betrokken bij de pilots, kan de lagere belangstelling voor OR'ën komen doordat er minder jonge mensen in zitten dan op de arbeidsmarkt actief zijn. Een vijfde van de OR-leden is jonger dan 35, terwijl jongeren een derde van de arbeidsmarkt uitmaken. Het minder betrokken voelen kan ook komen door veranderingen

OR belangrijk bij vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Bedrijven bieden lifestyleprogramma's aan om medewerkers gezond te houden. Dat lijkt in ieders belang, maar of het echt aanslaat hangt af van vertrouwen. Dat vertrouwen geniet OR zeker, en dus kan OR een veel grotere rol spelen in het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Dat stelt Gonda Duivenvoorden van Brainwork Communicatie

De werkgever moet de eerste 2 jaar van het ziekteverzuim doorbetalen en heeft er dus belang bij dat zijn werknemers vitaal en gezond blijven. Dat een bedrijf lifestyle-programma's aanbiedt zoals cursussen stoppen met roken en programma's om meer te bewegen, is dus (ook) uit eigen belang. Maar accepteren medewerkers die bemoeienis door de werkgever met hun gezondheid? 'Dat hangt af van de intenties, zo legt Duivenvoorden uit. 'Als de werknemer het gevoel heeft dat het de werkgever er uitsluitend om gaat de arbeidsproductiviteit te verhogen en het verzuim terug te dringen, zal die denken 'bekijk het maar, dat maak ik zelf wel uit'. Een voorspelbare psychologische reactie.'

Vertrouwen in werkgever

Of er animo is onder medewerkers om deel te nemen aan een gezondheidsprogramma vanuit het bedrijf, hangt dus volgens Duivenvoorden af van de mate waarin de werkgever wordt vertrouwd. Heeft die werknemer het gevoel dat de werkgever oprecht begaan is en echt aandacht heeft. 'Dus het lifestyleprogramma moet kloppen met de andere dingen die het bedrijf doet. Zijn de stoelen op de werkplekken goed afgesteld? Wordt er gezond eten aangeboden in de kantine? Zo niet, dan zal zo'n lifestyle-programma niet aanslaan.'

Rol OR

OR kan wel degelijk een grote rol spelen als het gaat om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Misschien nog wel meer dan de werkgever, vindt Duivenvoorden. 'De OR kan het breder trekken door ook naar de toekomstbestendigheid van de medewerker te kijken. Hoe is die werknemer nu en in de toekomst duurzaam en breed inzetbaar?' Volgens Duivenvoorden moet je dan niet alleen denken aan lifestyleprogramma's, maar ook bijvoorbeeld aan trainingen in technologische ontwikkelingen om de werknemer voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst. In dit bedrijf of daarbuiten. 'OR kan voor de medewerkers de buitenwereld naar binnen halen.' De OR is geschikter voor die rol dan HR van een bedrijf. 'De OR is in de ogen van de medewerkers een geloofwaardigere partij dan de werkgever.'

in arbeidsverhoudingen. Volgens cijfers van het CBS neemt het aantal vaste contracten af terwijl het aantal flexibele contracten en zelfstandigen toeneemt. Daarnaast willen jongeren zich ontwikkelen en niet te lang voor een baas werken. Waardoor de duur van arbeidscontracten korter kunnen zijn dan de zittingstermijn van een OR.

De pilots gaan onder andere over de vraag of organisatiecultuur invloed heeft op de betrokkenheid van medewerkers op participatie. En over de houding van OR-leden die voor een fusie staan: richten zij zich vooral op de gemeenschappelijke of tegengestelde belangen? Meer informatie over de pilots op www.iedereenorlid.nl.



Voorstel nieuwe SBF-regeling

Op 22 april 2014 heeft BZK aan de vakbonden een voorstel gedaan voor een nieuwe SBF-regeling (Substantieel Bezwarende Functies). Onderdeel van dit voorstel is het afschaffen van de mogelijkheid om op de leeftijd van 55 jaar met SBF te gaan. In plaats daarvan stelt BZK één nieuwe regeling voor alle SBF'ers voor (waarbij dus het onderscheid tussen categorie A en B komt te vervallen).

Waarom een nieuwe SBF-regeling

De afgelopen jaren is veel onrust ontstaan over de SBF regeling voor medewerkers die met 60 jaar en een aantal maanden met SBF-verlof gaan (SBF 60). Deze onrust speelt vooral bij de Dienst Justitiële Inrichtingen, omdat daar de meeste medewerkers werken die gebruik maken van SBF 60. Maar ook bij andere organisaties, zoals de Rijksrederij, zijn er medewerkers die van deze regeling gebruik maken.

De problemen met de SBF 60-regeling worden vooral veroorzaakt door de specifieke wijze waarop de regeling is vormgegeven (een combinatie van SBF-verlof en het naar voren halen van eigen pensioencomponenten).

Eerste voorstel BZK

In juni 2013 deed BZK de vakbonden een voorstel voor een drastische versobering van de SBF 60 regeling, in combinatie met het afschaffen van de ontheffing van nachtarbeid voor 55+-ers. Zie hiervoor een uitgebreider artikel op de website van de VPW.

Voorstel vakbonden voor nieuwe regeling SBF 60

De vakbonden waren niet bereid hierover te spreken en hebben in december zelf een voorstel gedaan voor een nieuwe SBF-regeling voor SBF 60. Over SBF 55 werd in deze fase niet gesproken.

Nieuw voorstel BZK

Op 22 april heeft BZK op dit voorstel gereageerd met een nieuw voorstel, waarin behalve een nieuwe regeling voor SBF-60, ook de beëindiging van SBF 55 wordt voorgesteld. Volgens BZK is er geen onderbouwing voor het verschil in uittredleeftijd tussen de SBF 55 en SBF 60. Ze stelt daarom voor de groep SBF 55 onder te brengen in één nieuwe SBF-regeling. Voor zittende SBF'ers geboren vóór 1968 stelt BZK een overgangsmaatregel voor.

De inzet van de bonden en het voorstel van BZK kunt u vinden op onze website.

Theo Janssen achter de geraniums!!!

Op vrijdag 28 maart jl. nam ons zeer gewaardeerde lid Theo Janssen afscheid na een 34-jarig dienstverband. Als 13 jarig jongetje begon hij met varen op schepen van familieleden en hij was ook nog 4 jaar zetschipper op de Orion. In 1980 kwam hij op zijn 29e in dienst van RWS en werd meteen ook lid van EMM, de voorloper van de VPW. Theo werkte 22 jaar op sluis Weurt en werd daarna coördinator objecten WNM, chef sluismeester van het personeel van de sluisen Weurt, Grave, Lith en St. Andries.

Inmiddels heeft Theo er al 50 jaar arbeid op zitten, maar hij is er nog echt niet aan toe om achter de geraniums te gaan zitten. Voor de foto lukte het om hem vijf seconden op die plek te houden, daarna was hij al weer volop in actie.

Het ga je goed Theo, we hopen je bij de VPW nog zeer regelmatig te zien!!!



Interview



Dhr. J. Zwanepol - 50 jaar lid

Op een ochtend vertrokken we al vroeg naar Elburg, deze keer zat het verkeer niet mee en hebben we minstens een uur staan aanschuiven. Maar uiteindelijk kwamen we, met maar 4 minuten vertraging, aan bij de heer Zwanepol. We werden vriendelijk ontvangen en het gesprek kwam bij een lekker kopje koffie al snel op gang.



Johan Zwanepol is al op 17 jarige leeftijd in dienst getreden bij Rijkswaterstaat in de functie van monteur, net als zijn vader die ook bij Rijkswaterstaat werkte in de eigen Garage van RWS in Lelystad en daarna in Elburg. Toen hij nog maar 28 jaar was moest hij op een ochtend zijn vader ophalen in Dordrecht en sloeg het noodlot toe. Op donderdag morgen 24 maart 1975, hij weet het nog precies en zal die datum ook niet vergeten. Onder weg kreeg hij een zwaar ongeluk waardoor hij geruime tijd in coma lag. Daarna belandde hij in een rolstoel en heeft een zware lange tijd moeten revalideren. Toen hij na 10 jaar, ondanks zijn rolstoel, toch weer auto kon rijden was dat voor hem een opluchting. Zo kon Johan, al was het met moeite, weer min of meer gaan en staan waar hij wilde, zonder afhankelijk te zijn van anderen.

Nadat zijn ouders waren overleden moest Johan naar een verzorgingstehuis, en

dat was voor hem een periode van wenen aan een nieuwe situatie, maar ook daar heeft hij zich goed door heen geslagen. Johan is vooral blij dat hij nog steeds in zijn eigen dorp woont, leuke dingen doet met zijn vrienden en de sociale contacten kan onderhouden. Hij woont in een mooie flat met een prachtig uitzicht op een park en een school waardoor er altijd wel levendigheid te zien is, terwijl het er toch landelijk uitziet. Door het park lopen Schotse Hooglanders en een riviertje waarin de runderen kunnen baden en waar veel watervogels neerstrijken. Johan woont zelfstandig en doet zoveel hij kan zelf, het eten in het tehuis is goed en hij is blij met de hulp die hij krijgt. Toch had hij liever in het huis van zijn ouders blijven wonen.

Johan verveelt zich niet zo snel en probeert veel dingen te doen waardoor hij zo gezond mogelijk blijft en waarbij hij zijn sociale contacten kan onderhouden. Hij gaat twee keer in de week zwemmen. Daarvoor moet hij helemaal naar Zwolle en dat kost veel tijd, maar dat heeft hij er voor over en het doet hem goed. Een maal per week gaat hij Klaverjassen, gelukkig is het niet te ver weg en kan hij er met de rolstoel naartoe, zo kan hij een lekker biertje drinken, ontspannen met vrienden en proberen te winnen natuurlijk. Voetbal kijken is een van zijn liefste bezigheden en hij kijkt al uit naar komende zomer als de Wereld Kampioenschappen voetbal gespeeld wordt. Hij probeert ook om ieder jaar een plaatsje te krijgen op de Henri Dunant, het passagiersschip van het Rode Kruis, zodat hij van een mooie vaarvakantie kan genieten.

Johan is een gezellige man en we hebben nog een tijdje over van alles en nog wat gesproken. Hij heeft het altijd jammer gevonden dat hij nooit meer heeft kunnen werken in de Garage van Rijkswaterstaat die nu inmiddels is opgeheven. Na een tweede kopje koffie en het uitreiken van de oorkonde werd er nog een foto gemaakt en moesten we ook hier weer afscheid nemen om de terug weg naar huis te aanvaarden.

Ria Kauwenberg-van der Weerden



VPW.... dat is uw organisatie !!!

AANMELDINGSFORMULIER

Naam :m / v
(BIJ GEHUWDE VROUWEN GRAAG GEHUWDE - EN MEISJESNAAM VERMELDEN)

Straat en huisnummer :

Postcode / woonplaats : Land:

Geboortedatum : Mobiel nummer.....

Tel. werk : Tel. privé

E-mail adres (werk) :

E-mail adres (privé) :

Werkzaam bij :Salarisschaal.....

Functie :

Dienstonderdeel :Standplaats.....

Personeelsnummer :

Aangemeld door: :(VPW-lid die nieuwe lid geworven heeft)

Ondergetekende geeft zich m.i.v. voor tenminste één jaar op als lid van de VPW.

Doorlopende machtiging

SEPA

VPW, Snouckaertlaan 32, 3811 MB Amersfoort. Incassant ID: NL49ZZZ40061625
Door ondertekening van dit formulier machtig ik hierbij de VPW om periodiek en tot wederopzegging de contributie te innen van mijn bankrekeningnummer.
(Terugboeken verloopt volgens de voorwaarden van uw bank.)

Naam :

Adres :

IBAN* :

Machtigings ID :(uw lidnummer, door VPW in te vullen)

Plaats en datum :

Handtekening :

(* IBAN-nummer, bevat landcode, bankcode en 10-cijferig eigen rekeningnummer)

**Dit aanmeldingsformulier kunt u ongefrankeerd opsturen naar:
VPW, Antwoordnummer 341, 3800 VB AMERSFOORT**