



**Qlix**

In dit magazine:

- Updates van de cao's
- Interview met Erik Koster
- Ontslag & Medezeggenschap
- Interview met Ibo Metz

*Thema:  
Medezeggenschap*



# Colofon

Qlix is dé belangenorganisatie voor Telecom-, ICT- en Contactcentermedewerkers.

Op eigentijdse, betrokken en efficiënte wijze werkt Qlix voortdurend aan positieverbetering van de leden.

Opkomen voor individuele en collectieve belangen staat daarbij centraal. Qlix levert optimale dienstverlening tegen een scherpe prijs.

Qlix is opgericht in 1964 en is ondermeer actief bij:

- KPN
- KPN Contact
- \* KPN Corporate Market
- Volker Wessels Telecom
- SNT
- HCN
- Facilitaire callcenters

Het mededelingenblad van Qlix verschijnt ten minste zes maal per jaar onder verantwoordelijkheid van het bestuur.

Daarnaast worden de leden door middel van nieuwsbrieven individueel geïnformeerd over actuele ontwikkelingen in het eigen werkveld.

Oplage Qlix Magazine:  
5000 exemplaren

Vormgeving & Druk:  
Drukkerij Kluytenaar, Bladel

ISSN 1877-8070

QLIX  
Veursestraatweg 88-90  
2265 CE Leidschendam  
tel.: 070-3869046  
fax: 070-3279044  
e-mail: redactie@qlix.nl  
Internet: www.qlix.nl

## In deze editie van het Qlix magazine

*CAO update: principe akkoord KPN op bladzijde 4 en 5!*

*Erik Koster stelt zich voor op bladzijde 6*

*Heb jij de Qlix met Qlix? Lees meer op bladzijde 7*

*Medezeggenschap, hoe & wat? bladzijde 8 en 9*

*Ontslagbescherming, bladzijde 10 en 11*

*Interview met Ibo Metz, vanaf bladzijde 12*

*Individuele belangenbehartiging, bladzijde 14 en 15*

---

**Een wijziging in  
je arbeidsvoorwaarden?  
Een contract mag niet eenzijdig  
gewijzigd worden.**

**Natuurlijk adviseren wij je graag!**



# Verbouwing



**Ton Riebel, voorzitter van Qlix**

Beste lezers, jullie voorzitter heeft het deze zomer razend druk. Naast alle zaken van de vakbond ben ik zo eigenwijs geweest om samen met mijn partner een huis te kopen. Eigenwijs, wel, in ieder geval tegen de beweging van de markt in, maar tegendraads is een beetje de natuur van het beestje weten degenen die mij kennen. En wees eerlijk, wie nu een huis koopt kan én tegen een goede prijs kopen én stimuleert de economie. Dat laatste was overigens niet de overweging. Nee, het juiste huis diende zich tegen de juiste prijs aan. Maar als je een degelijk huis uit 1903 koopt, dan moet je er wel wat aan doen om het aan de eisen van deze tijd aan te passen. Ergo, verbouwing. De fundamenten zijn goed, de gevels prima. Maar het dak moet vervangen worden, de bovenverdieping opnieuw ingedeeld en een nieuwe bedkamer erin, de ramen vernieuwd. Stevige klus, maar dan heb je ook iets dat nog decennia meekan. Tja, je kunt zien dat de oudere vorige eigenaren hebben gedacht: “Het zal mijn tijd wel uitduren”

Leuk verhaal zul je nu denken, maar wat heeft dit privégeneuzel nu met vakbeweging te maken. Niets. Of? Toen ik deze week begon mijn tweemaandelijks column te schrijven bedacht ik hoe dit eigenlijk treffend een vergelijking is voor de vakbeweging en voor Qlix. Hoe dan, zul je vragen?

Wel, onze vakbeweging is als een huis uit begin vorige eeuw. Robuust opgebouwd en bestand tegen de jaren. Maar de oudere ‘bewoners’ hebben er niet voldoende onderhoud aan gepleegd. En nu lijkt het ook onverkoopbaar. De generaties van nu trekken er de neus voor op en zouden het die liefst monstruositeit uit de vorige eeuw slopen. Terwijl ze eigenlijk best weten dat hij ook zijn nut heeft. Als bestuurder van een vakbond anno 2013 heb ik dan ook de ambitie om dit ‘huis’ weer te bewoonbaar te maken voor toekomstige generaties. Dat vergt inzet en toewijding. Van mij, van mijn medebestuurders, van onze kaderleden. De ramen moeten worden vervangen, zodat onze blik op de maatschappij breder wordt. De bovenverdieping is aan renovatie toe: Intern zullen ook moedige besluiten worden genomen over doelstelling en vorm waarin je verder wilt. Als bij elke verbouwing zul je misschien de historische aspecten willen bewaren, maar niet tegen elke prijs. Als de eisen van de nieuwe bewoners vergen dat er een muur wordt geslecht dat zal dat toch moeten gebeuren.

Tot ons geluk is Qlix qua omvang slechts een bescheiden eengezinswoning tussen de flatgebouwen FNV en CNV. Dat geeft ons de mogelijkheid om te experimenteren en snel nieuwe ideeën uit te werken en toe te passen.

Misschien wordt dit verhaal wat te cryptisch, maar de boodschap erachter is een heldere: Ook Qlix moet nadenken over haar toekomst en niet aarzelen om dingen ingrijpend te veranderen waar nodig. Zodat het ‘huis’ dat ooit door vakbondshelden als Harry van Hout is opgebouwd ook voor toekomstige generaties nog bewoonbaar blijft. Handen uit de mouwen dus.

# CAO Update

De stand van zaken inzake de onderhandelingen over jouw arbeidsvoorwaarden



**Caspar Vlaar, onderhandelaar voor cao's die Qlix sluit**

## **Eindelijk op tijd een principeakkoord voor nieuwe cao KPN!**

Op 29 mei j.l. maakten Qlix, KPN en de andere betrokken bonden bekend dat er een principeakkoord was bereikt over de cao KPN 2013. Daarmee is voor het eerst in zeven jaar tijd een principeakkoord voor een nieuwe cao gesloten, voordat de looptijd van de oude cao was verlopen. Dit is met recht een ware mijlpaal te noemen in een lange reeks van cao onderhandelingen bij KPN.

Een van de redenen dat het cao onderhandelingsproces dit jaar soepeler is verlopen, is volgens Qlix de vernieuwende aanpak in het voortraject. Tijdens een aantal sessies (cao werkconferentie) werden centrale thema's uit de cao gezamenlijk bediscussieerd en voorbereid. Door deze aanpak werden over en weer de uitgangspunten, principiële stellingnames en belangen transparanter.

Door lastige punten niet vooruit te schuiven naar de onderhandelingen, maar in een open

sfeer te bespreken, werd tijdens de onderhandelingen uiteindelijk veel meer snelheid gemaakt. In het principeakkoord worden afspraken gemaakt over Duurzame Inzetbaarheid, Een vernieuwd Sociaal Plan met een looptijd van maar liefst twee jaar, het invaren van KPN Contact en een loonstijging voor 2013 en 2014. Daarnaast zijn er over een groot aantal minder in het oog springende onderwerpen afspraken gemaakt, zoals het schrappen van overbodige bepalingen. Ten tijde van het ter perse gaan van dit magazine loopt de stemming nog over het principeakkoord. Zoals altijd is het laatste woord over het bereikte onderhandelingsresultaat aan de leden van Qlix. De uitslag wordt omstreeks de verschijningsdatum van dit magazine verwacht.

## **Onderhandelingsresultaat cao Volker Wessels Telecom afgewezen door de leden**

Eind mei werd er in de onderhandelingen over de cao VWT 2013 een tussenstand bereikt. De directie en de bonden moesten concluderen dat er over een aantal onderwerpen voldoende gesproken was om een 'onderhandelingsresultaat' te kunnen presenteren. De bonden wilden dit resultaat nadrukkelijk geen principeakkoord noemen, omdat een groot aantal punten uit hun inzet niet terugkwam in dit resultaat.

Tijdens een gemeenschappelijke ledenbijeenkomst in Amersfoort en twee bijeenkomsten in Zwolle, hebben de leden het onderhandelingsresultaat bediscussieerd. Tijdens de bijeenkomsten werd duidelijk dat het resultaat op weinig enthousiasme kon rekenen. Er werd teleurgesteld gereageerd op het ontbreken van een eenmalige uitkering of winstdelingsregeling, het nog onbekend zijn van de loonstijging uit de cao TI en een aantal overige punten (Het Nieuwe Werken, vergoeding zakelijke kilometers, flexibeler opnemen van ADV dagen).

De aanwezige leden vonden de opkomst tijdens de bijeenkomst echter te laag om al een definitieve conclusie te trekken ten

aanzien van het resultaat. Vandaar dat ter plekke is besloten tot een schriftelijke stemming. De uitkomst van de stemming was meer dan duidelijk: maar liefst 88% van de leden heeft tegen het principeakkoord gestemd. Volker Wessels Telecom is inmiddels geïnformeerd over de uitslag van deze stemming. Ten tijde van het ter perse gaan van dit magazine was nog geen reactie bekend. Op basis van deze uitslag is er wat Qlix betreft echter maar een logische vervolgstap: terug naar de onderhandelingstafel!

### **Werkgeversvereniging Contactcenters zoekt intern draagvlak voor verbetering cao**

In het vorige Qlix magazine stond Qlix niet alleen stil bij de vergelijking van arbeidsvoorwaarden in de contactcenterbranche met een aantal andere branches, maar ook de reactie van de werkgeversvereniging Contactcenters op dit onderzoek.

De conclusies logen er niet om: alleen door de cao fors te verbeteren, kan de contactcenter-cao weer in lijn worden gebracht met een aantal omliggende cao's. Hoewel de werkgeversvereniging de conclusies van het onderzoek dat Qlix en de andere bonden uitvoerden erkent en onderschrijft, is daarmee nog geen concrete stap gezet in de onderhande-

lingen. De werkgeversvereniging lijkt op dit moment intern nog niet voldoende draagvlak te hebben om deze forse verbetering te kunnen vertalen in een concrete cao inzet.

De werkgeversvereniging heeft de vakbonden dan ook verzocht om de onderhandelingen tijdelijk op te schorten om zodoende de tijd te hebben om alle aangesloten werkgevers op één lijn te krijgen. De werkgeversvereniging wil haar inzet voor de cao vaststellen op basis van een gedeelde visie op de toekomst van de contactcenterbranche en de daarbij passende arbeidsvoorwaarden. Qlix is op zich blij met het feit dat de Werkgeversvereniging serieus werk wil maken van het vergaren van intern draagvlak voor een nieuwe cao. Zonder dit draagvlak acht Qlix het namelijk weinig zinvol om verder te onderhandelen. Qlix wil echter wel waarschuwen dat de onderhandelingen inmiddels wel erg veel vertraging hebben opgelopen en dat er wat Qlix betreft op niet al te lange termijn voortgang zichtbaar moet worden. Qlix houdt de komende periode dan ook een stevige vinger aan de pols bij de werkgeversvereniging en zal haar standpunt over de noodzakelijke ontwikkeling van de cao duidelijk verkondigen.

---

*De leden werkzaam bij Volker Wessels hebben de onderhandelaars teruggestuurd naar de onderhandeltafel.*

*Wil je snel op de hoogte blijven van het vervolg?*

*Zorg dan dat je e-mails van Qlix niet mist!*





# Ik ben Qlix

De mensen achter Qlix stellen zich in een aantal vragen aan je voor!



Erik Koster, kaderlid van Qlix

## Wie ben je?

“Mijn naam is Erik Koster, 47 jaar en getrouwd met Miekie en vader van twee kinderen Anne-moon en Merijn van inmiddels 12 en 15 jaar oud. Ik woon in Waalre bij Eindhoven op een

mooi plekje waar ik veel wandel met hond Tara en een mok koffie in de hand.”

## Kun je meer vertellen over je loopbaan?

“Mijn baan bij KPN loopt vanaf 1996 toen ik als gedetacheerd medewerker 24/7 dienstverlening mocht gaan doen voor belangrijke zakelijke klanten. Ze belden alleen niet massaal dus dit project ‘Umbrella’ werd de nek omgedraaid. Via de storingsingang van consumenten (oud MAC, later SVN), ook 24/7 ben ik terecht gekomen bij de Business Service Desk en werk hier nu wederom in de 24/7 dienst. Een carrièretijger ben ik nog niet geworden zoals je kunt concluderen.”

## Kun je een voorbeeld geven van een leer-moment tijdens je loopbaan?

“Leren is een proces voor ieder moment. Leermomenten heb ik altijd als iemand toch anders reageert dan ik verwacht. Daar leer je wat van voor een volgende keer. Mijn mooiste leermomenten in kader van het leerproces zijn de werkconferenties geweest van de COR (Centrale Ondernemingsraad) KPN, waar ik veel wijzer ben geworden over managementstijl, manier van beoordeling en onlangs hoe ketens werken.”

## Neem jij deel aan de medezeggenschap?

“Ik neem al geruime tijd deel aan medezeggenschap in de OR van Zakelijke Markt en sinds twee jaar ook in de COR KPN. Dat werk doe ik gemiddeld twee dagen in de week op papier en in de praktijk al jaren meer. KPN

blijft veranderen en dat houdt niet meer op. Veel MZ werk te doen dus. Ik schrijf regelmatig (mee) aan de adviezen en ben dus vrij allround hierin. De combinatie van mijn reguliere werk en OR werk bevalt met nog steeds heel goed.”

## Kun je meer vertellen over een onderwerp wat nu speelt in de OR?

“Gisteren hebben we het advies Mango 5 afgemaakt als OR werkgroep wat inhoudelijk gaat over offshore, verhuizingen en reorganisatie van werk. Nummer 5, dus hier zijn al 4 offshore trajecten aan vooraf gegaan. Bij Offshore pak je mensen in Nederland hun baan af en geeft dat aan een ander in het buitenland. Voor betrokkenen rest de WW. Ik ben hier geen voorstander van. De voordelen snap ik ook wel als het om simpel werk gaat. Voor complexere werkzaamheden wordt offshore als een stuk lastiger, zeker als hier contact met klanten nodig is. KPN maakt dan gebruik van eigen ‘regisseurs’ als tussenschakel. Maar ook deze ‘regisseurs’ vragen zich af ‘wanneer ben ik aan de beurt voor offshore?’. Dit komt de kwaliteit van werk over de gehele keten heen niet ten goede, deze onzekerheid. Zeker als dat zelfs omslaat in onverschilligheid. Niets vreemds is de mens eigen. Klanten hebben hier last van.”

## Stel je mag iets veranderen op je werk, wat zou je veranderen?

“Ik zou graag zelfsturende teams willen zien, waarbij het team vertrouwen in elkaar heeft en de beste persoon uitkiest die geschikt is om de processen te regelen en met andere afdelingen hierover in overleg te gaan. De managers worden meewerkend voorman zodat ze niet alleen weten maar ook zelf voelen waar medewerkers tegen aan lopen in de processen. Dat zou een interessante manier van werken zijn waar verbetering meer mogelijk is dan nu. O ja, en iedere medewerker krijgt een actiepoint te doen waar hij/zij mee aan de slag gaat om het werk beter te krijgen.”

# Qlix is op zoek naar jou!

Bij Qlix is iemand met ambitie, initiatief en inzet altijd welkom. Voor ons landelijk netwerk van actieve kaderleden zijn we altijd op zoek naar kandidaten in diverse vrijwilligersfuncties en kaderrollen.

Heb jij:

- Een kritisch blik op het beleid binnen jouw bedrijf
- Het vermogen om evenwichtige keuzes te maken
- Oog voor zowel de belangen van jou en je collega's als voor het bedrijf
- Geen moeite om met collega's of managers in gesprek te gaan
- Talent om je standpunten uit te dragen en te verdedigen

**Dan heeft Qlix een plaats voor jou als:**

## Coach Werk & Inkomen

**Voor ieder probleem heb jij een oplossing!**

Bedrijven veranderen en veranderingen brengen veel gevolgen met zich mee op de werkvloer. Jij hebt van nature een gezonde dosis nieuwsgierigheid en je wilt altijd op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen op het gebied van cao-onderhandelingen? Dan heb je alle ingrediënten voor de werkzaamheden van coach werk en inkomen.

Als coach werk en inkomen ben je voor veel leden het eerste aanspreekpunt voor Qlix en een vertrouwenspersoon, waarbij je integer met problemen omgaat. Verder ben je door nauwe contacten met onze belangenbehartigers op kantoor voor leden een bron van informatie, wanneer het gaat om ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

**(Kandidaat-)lid van de ondernemingsraad**

Qlix denkt bij deelname in ondernemingsraden niet in fracties maar wil dat mensen met hun kennis van het bedrijf naar eigen inzicht de beste keuzes maken.

Wat kun je van Qlix verwachten:

- Training, advies en ondersteuning op maat
- Beschikbaar stellen van faciliteiten en middelen
- Toegang tot intranet voor kaderleden

**Vrijwilliger**

Qlix is een vakbond van, voor en door de leden. We zijn dus altijd op zoek naar vrijwilligers op wie we een beroep kunnen doen om eenmalig, incidenteel of voor langere tijd te helpen om van Qlix een succes te maken door mee te helpen in de organisatie.

We zoeken vrijwilligers voor:

- secretariaatswerkzaamheden
- als (freelance) redacteur voor de website en Qlix Magazine
- uitvoering van promotieactiviteiten
- verzorgen van trainingen
- deelname in een van onze cao-platforms
- organisatie van onze Jubileumactiviteiten in 2014
- bestuursstages (voorbereiding op bestuurslidmaatschap!)

**Heb jij die klik met Qlix?**

Neem dan contact op voor een vrijblijvend informatiegesprek!  
info@qlix.nl of 070 386 90 46



# Medezeggenschapslid zijn: wat levert het op?



**Edgar Hek, bestuurslid van Qlix**

Uit alle berichtgevingen die via de diverse media kanalen naar ons worden uitgezonden kenmerkt de hedendaagse maatschappij zich kennelijk door een zeer hoog 'ik' gehalte. Direct gevolg daarvan is dat er in mindere mate

wordt uitgegaan van gezamenlijke collectieve belangen. Want wat goed is voor de ander hoeft niet persé goed voor de 'ik' persoon te zijn.

In de BV Nederland worden nog heel veel zaken via de collectieve as geregeld en afgesproken. Binnen vakbondslid zijn daarvan de collectieve arbeidsovereenkomst en indien van toepassing de sociale plannen bij reorganisaties het meest bekend. In het speelveld van werkgever, werknemer, aandeelhouders/eigenaren en zelfs klanten van het bedrijf is er een wettelijk orgaan dat vaak onderbelicht blijft: de medezeggenschap.

Toegeven: met zoveel belangen en stakeholders staat de medezeggenschap voor vaak enorme lastige vraagstukken. Hetgeen over tafel gaat heeft op individuele medewerkers, op een groep medewerkers, en soms zelfs op een heel bedrijf grote effecten. Duidelijke dilemma's die uitgaan van het basisprincipe 'wat is goed voor het collectief en dient alle stakeholders het beste'. Dat gaat echter alleen over hetgeen de medezeggenschap als tastbaar product aflevert in de vorm van een (on)gevraagd advies en alles wat daarmee samenhangt.

Een hele andere kant van de medezeggenschapsmedaille ligt wel bij het individuele medezeggenschapslid. Zwaar onderbelicht van de medezeggenschap zijn de enorme mogelijkheden voor persoonlijke ontplooiing die worden geboden. Niet allen de 'harde' kennis van waar het in de medezeggenschap over gaat. Ook de mogelijkheden die er zijn om kennis op te doen, om mee te praten, om je mening te geven doen er toe. Kansen die je vaak zelf moet creëren en invullen.

## **Persoonlijke ontplooiing**

De eisen om tot de medezeggenschap toe te treden zijn laagdrempelig: zeker voor vakbondsliden in een bedrijf waar het lijstenstelsel wordt gehanteerd aangezien deze in tegenstelling tot zogenaamde 'vrije' lijsten geen handtekeningen voor hun kandidaatstelling hoeven op te halen bij collega's. Vervolgens is het zaak om uit de collega's die zich kandidaat hebben gesteld gekozen te worden. Naamsbekendheid binnen het bedrijf(sonderdeel) waar je werkt is dan wel wenselijk. De praktijk leert echter dat het steeds vaker voorkomt dat er niet genoeg kandidaten zijn voor de beschikbare zetels, zodat er geen verkiezingen nodig zijn.

Zodra je als lid bent geïnstalleerd als medezeggenschapslid, dit klinkt heel gewichtig maar is in de praktijk niet veel meer dan een welgemeende handdruk, begint het echte werk natuurlijk pas. Met nadruk staat hier werk want je kunt niet worden afgerekend op prestaties binnen medezeggenschapsland. En toch wordt er door alle stakeholders van de medezeggenschap wel het nodige verwacht. Het eerste werk is natuurlijk zicht krijgen op het reilen en zeilen binnen het medezeggenschapsorgaan. Ook bijzonder handig is het om de lopende zaken overgedragen te krijgen van de vorige ploeg.

## **Kansen**

En dan: tsja dan liggen er voor je persoonlijke ontwikkeling vele kansen open. Deelname aan commissies met specifieke onderwerpen, een actieve rol in het dagelijks bestuur van de medezeggenschap, overlegvergaderingen met de bestuurder bijwonen, formele en informele contacten opdoen. Allemaal zijn dit gebieden waarop als je de kansen creëert en pakt die je worden geboden leiden tot persoonlijke groei. Groei die op reguliere wijze veel langer duurt om te bereiken. Je zit als individu in de medezeggenschap, maar de medezeggenschap bepaalt gezamenlijk haar positie in de diverse speelvelden.

Participeren in de medezeggenschap levert dus niet alleen een sterke medezeggenschap op waarbij de belangen goed worden afgewogen, ook leidt het tot mogelijkheden van persoonlijke ontplooiing binnen een 'veilige' omgeving. Ik zeg: pak die kans zodra deze zich weer voordoet en meldt je dan aan als kandidaat namens Qlix!



# Qlix & medezeggenschap



**Michel Boers,**  
**bestuurslid van Qlix**

Laatst werd ik gebeld met de vraag of ik een stukje over medezeggenschap wilde schrijven voor het Qlix magazine. Ik werd daar een beetje door overvallen, als eerste omdat ik niet eerder een stukje voor ons blad heb geschreven, maar ook vanwege mijn gebrek aan ervaring op het gebied van medezeggenschap. Het eerste mag geen excuus zijn, en voor wat betreft het tweede wil ik mijn ervaringen van hetgeen ik tot nu toe heb gedaan.

Ik ben nu iets meer dan een jaar bestuurslid van Qlix met medezeggenschap als belangrijkste portefeuille en dat terwijl ik persoonlijk geen ervaring heb als OR of commissie lid. In eerste instantie vond ik dat een gemis, maar uiteindelijk valt dat met de hulp van mijn mede bestuurs- en kaderleden mee. Met deze portefeuille ben ik het aanspreekpunt richting Qlix m.b.t. medezeggenschapzaken voor de ORren waar Qlix kaderleden zitting hebben.

Als verantwoordelijke vind ik belangrijk dat er voldoende kandidaten voor verkiezingen zijn. Dat is belangrijk voor de medewerkers en KPN voor wie de OR adviesaanvragen beoordeeld, maar het is ook belangrijk voor de zichtbaarheid van Qlix als vakbond. Ook wanneer je niet gekozen wordt is het belangrijk je op te geven als kandidaat bij OR verkiezingen. Het is namelijk zo dat bij verloop in een OR en er een positie vacant komt deze wordt ingevuld met de volgende op de kieslijst. Dit is de meest voorkomende manier. De eerste klus waar ik mee bezig ben geweest waren de OR verkiezingen voor KPN Corporate Market. De wet op de medezeg-

genschap schrijft voor welke omvang een OR zou moeten hebben t.o.v. het personeelsbestand. Hieruit volgde dat de OR voor Service Line C&C uit 15 personen moest bestaan. Op dat moment had Qlix 4 leden in de OR, één was helaas weg in verband met een outsourcing en, één wilde om persoonlijke redenen stoppen, gelukkig wilden de twee andere graag doorgaan. Nadat ik alle leden werkzaam bij Corporate Market benaderd had waren er twee Qlix leden die zich wilde kandideren voor de OR. Één viel helaas snel af vanwege persoonlijke redenen, gelukkig voor ons kwam er vlak voordat de termijn waarop Qlix kandidaten kon aanleveren er nog een extra kandidaat bij. Tijdens een persoonlijk gesprek wordt uitgelegd wat er van een OR lid wordt verwacht en kan een kandidaat vragen stellen. Eerlijk is eerlijk, wanneer je je opgeeft om in een OR te zitten wordt er wel wat van je gevraagd qua betrokkenheid en inzet. KPN stelt daar tijd en middelen tegenover, maar niet iedere manager zit direct te wachten op een medewerker die een deel van zijn reguliere tijdsbesteding inlevert op in een OR te gaan zitten. Het is dus ook nodig om een kandidaatstelling met je manager te bespreken. Helaas duurde dit proces te lang voor één van de kandidaten waardoor Qlix de verkiezingen in ging met drie kandidaten. Achteraf bleek dat niet alleen Qlix de nodige moeite had leden te werven want uiteindelijk waren er minder dan 15 kandidaten voor de OR verkiezingen waardoor alle kandidaten direct zijn gekozen/aangewezen als OR lid.

Ik wil iedereen dan ook bij deze oproepen, wanneer er verkiezingen zijn, geef je op, maak het bespreekbaar op je afdeling. Zowel Qlix als KPN hebben mensen nodig die zich actief bezig houden met medezeggenschap. Wanneer je je beschikbaar stelt meld je bij mij aan, bij verkiezing voor jouw bedrijfs-onderdeel kom je op de kieslijst en zal Qlix jou ondersteunen voor je campagne. Mocht je vragen hebben, neem contact op en dan probeer ik die zo goed als mogelijk te beantwoorden.

# Ontslagbescherming OR-leden



*Nicoline van den Broek, jurist arbeidsrecht voor Qlix*

## Ontslagbescherming

In het Burgerlijk Wetboek (BW) is in artikel 670 lid 4 van boek 7 bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet kan opzeggen wanneer de werknemer lid is van een ondernemingsraad (OR), Centrale OR, groepsondernemingsraad, een vaste commissie van de raden of van een onderdeelcommissie van de OR, of van een personeelsvertegenwoordiging.

Dit opzegverbod geldt echter niet tijdens een proeftijd of wanneer er sprake is van een dringende reden (bijvoorbeeld bij stelen uit de kas). Ook geldt dit opzegverbod niet wanneer het is gedaan wegens bedrijfsbeëindiging, of beëindiging van het bedrijfsonderdeel waar de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam was.

## UWV WERKbedrijf

Het opzeggen van een arbeidsovereenkomst geschiedt middels het vragen van een ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf. Ook al krijgt de werkgever de gevraagde ontslagvergunning, dan mag hij die niet gebruiken wanneer de werknemer lid is van de OR en er geen sprake is van bedrijfsbeëindiging of dringende reden. Doet de werkgever dat toch, dan heeft de werknemer maar beperkte tijd om daartegen op te komen. De opzegging is namelijk maar twee maanden na de opzegging vernietigbaar. De werknemer die lid is van de OR moet dus zelf in actie komen

wanneer zijn dienstverband is opgezegd. Hij moet dan –bij voorkeur schriftelijk– zich be-roepen op de vernietigbaarheid van de opzegging.

## Kantonrechter

Naast het opzeggen van een dienstverband bestaat er een mogelijkheid tot beëindiging van een dienstverband middels ‘ontbinding’ van het dienstverband door de kantonrechter. Dit is dus iets anders dan het opzeggen van het dienstverband. Toch heeft het opzegverbod ook hier een functie. Er bestaat een zogenaamde ‘reflexwerking’ van het opzegverbod in de ontbindingsprocedure. Dit houdt in dat de kantonrechter zich er van moet ‘vergewissen’ (dit betekent; dat hij na moet gaan) of het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het OR-lidmaatschap van de betreffende werknemer. Is dat wel het geval, dan zal de kantonrechter niet overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Tussen opzegging en ontbinding bestaat dus strikt juridisch gezien een verschil in mate van ontslagbescherming. De werkgever kan niet opzeggen indien een werknemer lid is van een OR, behalve bij een dringende reden of een bedrijfsbeëindiging. Indien de werkgever een verzoek tot ontbinding van het dienstverband doet bij de kantonrechter, zal die het opzegverbod wegens OR-lidmaatschap passeren, wanneer de reden van het ontslag daarmee geen verband houdt (ook al is er geen sprake van een dringende reden of van bedrijfsbeëindiging). Dit is een minder strikt (opzeg)verbod.

Nu is ‘geen verband houden met’ een rekbaar begrip en het verband ligt soms verhuld onder een laag van verwijten/feiten die op het eerste gezicht niets van doen hebben met het OR-lidmaatschap. De werkgever kan zijn verzoek tot ontbinding dan wel formeel op een andere reden dan het OR-lidmaatschap baseren, maar als blijkt dat er toch een verband is met het OR lidmaatschap, zal de kantonrechter het dienstverband niet ontbinden.

Met name actieve OR-leden, die soms een doorn in het oog van de werkgever kunnen vormen, worden wel eens geconfronteerd met een opzegging of ontbindingsverzoek waarvan het de schijn heeft dat het verband

heeft met hun (actieve) OR rol. Juist dan is scherpzinnigheid geboden en dient het verband met het OR-lidmaatschap te worden belicht en bepleit. Ook voor zulke gevallen staan de juristen van Qlix voor u paraat.



## Carla Boedhoe wint als nieuw lid een cadeaucheque t.w.v. € 250,-

Het eerste kwartaal van onze ledenwervingsactie is voorbij. De trekking voor dit kwartaal heeft inmiddels plaatsgevonden. Uit de aanmeldingen is de winnaar van de cadeaucheque van € 250,- getrokken. Het lot heeft Carla Boedhoe aangewezen als winnaar. We feliciteren de winnaar van harte met haar prijs.

### De race is begonnen

Dit jaar stelt Qlix voor de drie leden die de meeste nieuwe leden weten te werven een aantal leuke prijzen beschikbaar. Een bioscoopbon voor de derde, een dinerbon voor de tweede en voor degen die de meeste leden weet te werven een weekendje weg. Koplo-

pers op dit moment zijn Yvette Hageman, op de voet gevolgd door Marga Ansems. Beide dames hebben in het eerste kwartaal een mooi aantal collega's er van overtuigd om lid te worden van Qlix!

### Werf je collega als lid en maak kans op de titel 'Ledenwerver 2013'

Wil jij als best ledenwerver van 2013 ook kans maken op een geheel verzorgd weekend weg, overtuig dan dit jaar zoveel mogelijk collega's om lid te worden van Qlix. Qlix is de onafhankelijke vakbond waar jouw mening ook echt invloed heeft. Daar wil je toch bij horen!

# Interview met Ibo Metz

VP compensation & benefits bij KPN



Ibo Metz

Ibo Metz onderhandeld sinds oktober 2012 namens de werkgever over de cao van veel leden van Qlix. De redactie van Qlix stelde hem vragen over zijn privéleven, zijn loopbaan en zijn werkwijze.

Zijn naam is Ibo Metz. Hij is een energieke 37-jarige met een dochter van bijna twee jaar oud. In zijn vrije tijd gaat hij regelmatig hardlopen, met als specialiteit de 10 km. In de zomer speelt hij graag een wedstrijd Beach volleyball. Verder leest hij graag Engelse en Nederlandse literatuur, luistert naar zeventiger- en de wat meer alternatievere muziek of bezoekt in de bioscoop een Arthouse film. Hij heeft gymnasium B gedaan en het lag in de lijn der verwachtingen dat hij een technische studie zou doen. Exacte vakken waren zeker zijn sterke kant. Toen puntje bij paaltje kwam kreeg Ibo 'seconds thoughts'. "Brengt een technische studie voldoende dynamiek in mijn leven? Ga ik gelukkig worden als ik mijn dagen ga vullen met onderzoeken en vraagstukken?" Dat waren vragen die hij

zich stelde en hij is toen op zoek gegaan naar de studie met beroepsmogelijkheden wat hem voldoening zou kunnen geven.

## Waarom ben je naar de Universiteit van Nijmegen gegaan?

"Opleidings- en arbeidspsychologie aan de Universiteit van Nijmegen bood perspectieven waar ik enthousiast van werd. Toentertijd stond deze opleiding goed bekend, helaas is het elan van die tijd een beetje vervaagd. Wat mij is bijgebleven tijdens deze studie is dat succes niet alleen een kwestie van intelligentie is. Het is een kwestie van balans tussen inhoud en het aanvoelen van belangen. In dit beroepenveld is het de kunst om actief te kunnen acteren in groepen."

## Wat is het beste boek wat je ooit hebt gelezen?

"Pillars of the Earth door Ken Follet. Deze las ik tijdens een rondreis in Australië en was misschien daardoor wel extra aansprekend. Het boek gaat onder andere over het belang en waarde van familie en relaties. En soms moet je gewoon een beetje geluk hebben in het leven."

## Is er een managementboek wat je kunt aanraden aan collega's?

"The future of management door Gary Hamel uit 2007. Doorgaans is lezen over dit onderwerp niet mijn grootste hobby gezien het gehalte 'oude wijn in nieuwe zakken', maar dit boek was toch wel een parel tussen de knikers. In dit boek is onder andere Google, de business case, Hamel beschrijft kristal helder wat de succesfactoren van Google in die jaren zijn geweest. Om een lang verhaal kort te maken, Google levert ict-diensten die het altijd doen en de gebruikers zijn zeer tevreden. Daarnaast investeert Google in excellent personeel en een goede infrastructuur. Deze samenhang heeft het bedrijf veel succes gebracht."

## Kun je meer vertellen over je loopbaan?

"Als 17 jarige begon ik als verkoopmedewerker bij Megapool. Dat heb ik vijf jaar

lang met veel plezier gedaan. Hier heb ik zoveel geleerd. Ik heb echt geleerd om met mensen om te gaan en door vragen te stellen er achter te komen wat ze precies willen. Na mijn studie ben ik begonnen bij Boer en Croon gevolgd door een baan als Manager HRM bij Electrabel Nederland.

In mijn jaren bij TomTom was ik vice president HRM. Dit was tijdens de start-upfase van het bedrijf, net na de beursgang. Het motto was de handen uit de mouwen en vooral veel zelf doen. Een mooie anekdote is dat tijdens de afronding van een ontslagzaak ik de vraag stelde wie het dossier zou kunnen archiveren. Waarop mijn collega's direct antwoordden: "Nou jijzelf?" Waar ik enorm veel van heb geleerd is de tijd dat ik een ontslagronde in Azië moest doen. Daar geldt een totaal andere bedrijfscultuur, wat een compleet andere aanpak vergt. In Europa nemen personeelsleden je ten tijde van een reorganisatie weinig persoonlijk kwalijk, het wordt meer gezien als je baan, in Azië werd ik de personificatie van de boeman. Achteraf gezien had ik dat misschien iets beter moeten voorbereiden op de mogelijke effecten van een reorganisatie. Credits ben je echt zo kwijt als je niet oppast"

### ***Kun je een voorbeeld geven van een bijzonder moment tijdens je loopbaan?***

"Dat zijn er eigenlijk best veel. Bij KPN heb ik bijvoorbeeld alle ins en outs van een Corporate organisatie meegekregen. Juist in het HR-vak is dat belangrijk om goed te weten hoe werkt. Dat heb ik echt geleerd bij KPN."

### ***Kun je meer vertellen over het werk wat je doet?***

"Vorig jaar heb ik binnen KPN de overstap naar mijn huidige baan gemaakt. Ik hou me bezig met cao-onderhandelingen, regelingen, outsourcingen, functiewaarderingen en medewerkerbetrokkenheid. De krenten in de pap zijn voor mij dat ik het verschil kan maken in het beleid van KPN. Verder vind ik het de samenwerking met de vakbonden geweldig leuk. Het streven naar een gezamenlijk winst vanuit verschillende belangen, waar alle partijen tevreden naar huis gaan is mijn doel."

### ***Wat vind je de grootste uitdaging aan het onderhandelingsproces?***

"We starten het proces gezamenlijk en blijven dit gezamenlijk doorlopen, met als doel een win-win situatie. Een sfeer van wantrouwen wil ik ten alle tijden voorkomen."

### ***Hebben vakbonden gezien de dalende ledenaantallen nog wel een toekomst?***

"Ik denk dat de vakbonden goed werken, ze geven de medewerker een bepaalde mate van comfort. Soms zijn ze ook de smeermolie in lastige trajecten. Nu KPN in beweging is, dan wordt die toegevoegde waarde van vakbonden echt duidelijk. Daarnaast zijn ze een belangrijke stem van de medewerker. Personeelsinbreng vind ik belangrijk. Bij Boer en Croon was ik bijvoorbeeld zelf een periode voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging."

### ***Beschouw je KPN als een goede werkgever?***

"Ja, hele goede werkgever. KPN heeft goede arbeidsvoorwaarden, een marktconforme cao en neemt maatschappelijke verantwoordelijkheid. Als KPN afscheid moet nemen van medewerkers, dan gebeurt dat op een hele nette manier. Omdat KPN een groot bedrijf is, schept dat enorme kansen voor loopbanen. Zeker als je ambitie hebt en werkt bij bijvoorbeeld finance, IT of marketing heb je enorme mogelijkheden."

### ***Wat is je volgende carrièreambitie en is dat binnen of buiten KPN?***

"Ik zou ooit wel HR directeur willen zijn van een groot Nederlands bedrijf. Misschien wel binnen KPN, wie weet..."

### ***Stel je mag iets veranderen binnen KPN, wat zou je veranderen?***

"De beweging is gelukkig al ingezet. Ik streef naar een plattere structuur, meer wendbaarheid, meer expertise centers die breed opereren, kortere lijnen, meer focus op vakmanschap."



# Individuele belangenbehartiging in de praktijk:

*“Ik ben toch gekozen...”*



**Victor Schöyer en Nicoline van den Broek-Klaarenbeek zorgen voor arbeidsrechtelijke bijstand voor leden van Qlix!**

Veel dingen zijn vanzelfsprekend. Zo ook dat je als ondernemingsraadlid je zetel inneemt en daar ‘zonder last en ruggespraak’ de belangen van je collega’s vertegenwoordigt. We waren dan ook zeer verbaasd dat een ondernemingsraadlid, laten we hem voor het verhaal Marc noemen, zich meldde met de mededeling dat hij geschorst was en dat de ondernemingsraad waarin hij zitting heeft, bezig was hem uit de OR te zetten. Nu heb je als ondernemingsraadlid, binnen je functioneren als OR-lid, een behoorlijke onaanstaaftbaarheid. Dat moet ook wel als je bedenkt dat je in die positie kennis neemt van beleidsvoornemens van jouw directie en dat je binnen de rechten die in de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) staan daar vrijelijk je oordeel over moet kunnen geven. Je hebt recht op informatie, je kunt niet ontslagen worden op grond van je handelen binnen de ondernemingsraad, en de werkgever is verplicht om voldoende tijd en middelen ter beschikking te stellen om je werk uit te kunnen voeren. En je kunt eenmaal gekozen niet uit de raad worden gezet.

## **Hoe zit het dan met Marc?**

Tja, een combinatie van factoren. Marc is behoorlijk compromisloos in zijn standpunten en geeft iedereen ongezoeten zijn mening. Wel binnen de normen van fatsoen hoor, maar dat hij hier en daar wat ‘blauwe tenen’ maakt, daar ligt hij niet wakker van. Dat maakt dat hij zowel bij de bestuurder als

bij veel van zijn OR-collega’s niet echt goed ligt. Maar doordat hij wel behoorlijk veel dossierkennis heeft, en zorgt goed geïnformeerd te zijn, kunnen zijn argumenten vaak moeilijk ter zijde worden geschoven en hebben ze vaak bijgedragen aan een evenwichtiger besluitvorming binnen de OR. Maar in een OR nogal wat grote ego’s aanwezig zijn knalt het toch met enige regelmaat.

En nu lijkt het er op dat Marc zelf uit de bocht is gevlogen. Bij sommige trajecten kan de informatie zo gevoelig zijn dat je geheimhoudingsplicht krijgt opgelegd. En daar is de stok vandaan gekomen waarmee hij nu geslagen wordt: Marc heeft zijn mond voorbijgepraat over aanstaande reorganisatieplannen, waarbij nogal wat ontslagen vallen. In de contactcenterwereld, waar de concurrentie moordend is, is het lekken van dit soort informatie behoorlijk gevoelig. Ruimte voor twijfel lijkt er ook te zijn. In de adviesaanvraag staat geen expliciet geheimhoudingsverzoek van de bestuurder. In de notulen van de overlegvergadering met de bestuurder staat dat de OR het beter acht om voorlopig niet communiceren. En Marc vond dat niet bindend. Een telefoontje met de voorzitter van de OR, een van de eerder genoemde ‘grote ego’s’, bracht ons niet veel verder, dus we hebben hier maar meteen onze jurist ingeschakeld.

## **Onze Qlix jurist, Victor Schöyer, geeft toelichting**

Als leden van de OR of de werkgever een lid van de OR kwijt willen, dan staat hen de gang naar de rechter open. Artikel 13 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) stelt dat het verzoek door de onderneming uitsluitend gedaan kan worden op grond van het feit dat het lid het overleg tussen onderneming en OR ernstig belemmert en door de ondernemingsraad op grond van het feit dat het lid de werkzaamheden van de OR ernstig belemmert.

Artikel 20 van de WOR stelt dat de leden van de OR (...) verplicht zijn tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen die zij

in hun hoedanigheid vernemen, alsmede van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de ondernemer (...) hun geheimhouding heeft opgelegd of waarvan zij, in verband met opgelegde geheimhouding, het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen.

In dit geval had Marc mogelijk kunnen en moeten weten dat reorganisatieplannen een vertrouwelijk karakter hebben. Dat er geen expliciet een geheimhoudingsverzoek is gedaan, en de notulen van de vergadering stellen dat de OR het beter acht om voorlopig niet te communiceren, zijn geen zaken die dit anders maken. Wel is van belang in hoeverre de plannen een vertrouwelijk karakter hebben.

Voor zowel de ondernemer als de OR zal het een grote stap zijn om naar de kantonrechter te stappen. Als een of beide partijen die stap zetten, dan zal eerst moeten worden aange-

toond dat er geheimhouding gevegd mocht worden. Gezien de aard van de zaak ik het niet even gemakkelijk. Als werkgever sta je op dat moment voor de keuze om te procederen of niet te procederen. Gaat de werkgever wel procederen, dan kan de procedure maar beter gewonnen worden. Gebeurt dat niet, dan staat hij 2-0 achter. Een volgende stok die wordt gezocht om de hond mee te slaan zou wel eens wat minder hard kunnen aankomen. Had Marc een geheimhoudingsverklaring getekend, dan zou het een ander verhaal zijn. Wil je van een dergelijke geheimhouding af, dan zal de kantonrechter gevraagd moeten worden de geheimhouding te schrappen.

Voor Marc maakt dit het allemaal natuurlijk niet leuker. Hij zit af te wachten wat werkgever en OR nu gaan doen, terwijl de verhoudingen er natuurlijk niet beter op zijn geworden.

---

## *Problemen*

## *op je werk?*

***Neem contact  
op met Qlix  
voor advies en hulp!***





# Jouw probleem is onze zorg, vanaf dag één!

Meld je  
snel aan via  
[www.qlix.nl](http://www.qlix.nl)

Qlix sluit de ogen niet voor de ontwikkelingen in de sectoren waar ze werkzaam is. In een tijd waarin je als werknemer plotseling wordt geconfronteerd met ontwikkelingen of zelf bedreiging van je baan, biedt Qlix meteen deskundige hulp. Bij andere vakorganisaties moet je minimaal zes maanden lid zijn voor je aanspraak kunt maken op juridische bijstand. Qlix biedt je volledige ondersteuning vanaf de eerste dag.

## Waarom Qlix?



- ✓ Wij kennen de telecom- en contactcenterbranche als geen ander



- ✓ Ervaren onderhandelaars onderhandelen over jouw cao!



- ✓ Al vanaf dag één arbeidsrechtelijke hulp als het erop aankomt



- ✓ Eerste hulp bij privéproblemen



- ✓ Qlix is onafhankelijk, leden bepalen het beleid



- ✓ Korte lijnen voor persoonlijk advies



- ✓ Gratis belastingsservice en partnerhulp tegen laag tarief



- ✓ Lage contributie, slechts € 8,50 per maand  
Jongeren t/m 27 jaar  
€ 4,25 per maand



- ✓ Informatie over jouw werk

## Meld je nu aan op [www.qlix.nl](http://www.qlix.nl)

### Spelregels

• Een nieuw lid ontvangt 3 maanden gratis lidmaatschap. De werver van het nieuwe lid ontvangt dat ook. (op basis van refund na drie maanden)

• Een nieuw lid en de bijbehorende werver, maken samen kans op twee cadeaucheques t.w.v. € 250,- per pers. (per kwartaal wordt uit de nieuwe leden een winnend lid getrokken. De aanmelder krijgt dezelfde prijs)

• Aanmelders dingen mee in de competitie 'Ledenwerver van het jaar' (Op de ALV 2014 zal aan de drie leden die de meeste nieuwe leden hebben geworven een prijs worden toegekend. De eerste prijs is een weekend weg, de tweede prijs een dinerbon en de derde prijs een bioscoopbon)

## Word lid (of maak iemand lid) en betaal drie maanden geen contributie!

### Voorwaarden voor deelname:

- Het nieuwe lid blijft minimaal tot 31-12-2014 lid van Qlix.
- Het nieuwe lid is geen lid is geweest in 2012.