



**ABGP**

Dè onafhankelijke vakorganisatie

**ABGP magazine**

56 jaar

2e Kwartaal 2017

**ABGP**  
**MAGAZINE**  
**2e Kwartaal**  
**2017**

# MAX MOET NOG VEEL LEREN.



Helpen u niet? Adopteer dan  
betalen? Ondersteun de opleiding  
en ondersteun de opleiding  
onze aspirant-geleidehond.  
Geleidehonden leidt sinds 1935  
honden op ten behoeve van vi-  
sueel gehandicapten in Neder-  
land. Geleidehonden hebben

Help hem blindengeleidehond worden. Ga naar  
[adopteereenpup.nl](https://adopteereenpup.nl)

## Colofon

### BONDSKANTOOR

Langsom 3a  
1066 EW Amsterdam  
Tel. 020-6672555  
Fax 020-6194643

K.v.K. V 532048  
ABN-AMRO:  
Iban nr : NL 16ABNA0494770791

ING:  
Iban nr: NL 83INGB0004516495

### LEDENADMINISTRATIE

Antwoordnummer 16161  
1000 TE Amsterdam

### REDACTIE

Antwoordnummer 16161  
1000 TE Amsterdam

### LAY-OUT & DRUK

Compact Drukwerken  
Postbus 2054  
6201 CD Maastricht

### DE ABGP IS AANGESLOTEN BIJ

Het ambtenarencentrum

### FOTO'S

Diverse bronnen

Aan de inhoud van de artikelen in dit magazine kunnen geen rechten ontleend worden.

Het bestuur van de ABGP is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit magazine



Geachte Leden,

Dit voorwoord wil ik beginnen met een droevige mededeling.

Op 1 februari 2017 is het ABGP Erelid **Willem de Loor** (Willem touwtje) overleden. Verderop in dit magazine is een IN MEMORIAM geplaatst voor Willem de Loor.

### Privacy van zieke werknemers!

Bij de afdeling individuele belangen behartiging krijgen we nog steeds zaken onder ogen waarbij de werkgever zich niet houdt aan de wettelijke regelgeving omtrent privacy van zieke werknemers! Daarom in dit magazine nog maar eens extra aandacht over dit onderwerp.

Zieke werknemers hebben recht op privacy en dat dienen werkgevers te respecteren. Om er zeker van te zijn dat dit ook gebeurd is wettelijk vastgelegd welke gegevens van personen zijn beschermd. Dit staat namelijk in de Wet bescherming persoonsgegevens.

Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) functioneert op basis van deze wet en vertaald deze wet indien nodig zodat men begrijpt hoe men in de praktijk moet handelen bijvoorbeeld in geval van verzuim en verzuim registratie. Het CBP heeft een aantal richtlijnen benoemd waar een werkgever zich aan dient te houden als een werknemer zich ziek meld. **Lees hierover ook het artikel verderop in dit magazine.**

## BELANGRIJK OM TE ONTHOUDEN!

Vragen stellen over uw gezondheid,  
als een sollicitant of werknemer,  
is alleen voorbehouden aan een bedrijfsarts.

### CAO onderhandelingen bij GVB.

De cao onderhandelingen zijn al 6 maanden vrij intensief bezig maar de gesprekken verlopen stroef. Partijen zijn nog wel in gesprek. Mocht dit veranderen zullen wij u natuurlijk informeren en wellicht een beroep op u doen.

**WORDT VAKBONDSLID  
SAMEN STAAN WE STERK!**

Met vriendelijke groeten

*Rob Hinse*  
voorzitter

## OR wint strijd om privacy

Busbedrijf Hermes mag zijn chauffeurs niet laten bespieden door mystery guests. Het bedrijf had deze wijze van controle niet mogen inzetten zonder de instemming van de ondernemingsraad.

Het gerechtshof in Den Bosch heeft dat bepaald over een conflict dat tussen de directie en de ondernemingsraad was ontstaan.

### Klachten over chauffeurs

Hermes verzorgt het busvervoer in de regio's Eindhoven en Arnhem-Nijmegen. Sinds 2010 worden anonieme

rijinstructeurs ingezet als er klachten zijn over het gedrag, de houding en rijvaardigheid van chauffeurs. Hermes moet daar nu per direct mee stoppen.

### Hermes passeerde ondernemingsraad

In een uitspraak die maandag is gepubliceerd, oordeelt de rechter dat de ondernemingsraad toestemming had moeten geven voor de inzet van de 'mystery guests'.

Het busbedrijf krijgt van de rechter wel de ruimte om camerabeelden uit de bus te gebruiken tegen werknemers

als vermoedens bestaan van strafbare feiten.

### Instemmingsrecht ondernemingsraad

Wanneer een bedrijf besluit zijn werknemers te controleren, heeft dat voor werknemers belangrijke gevolgen. Zij worden immers 'bespied' op hun werkplek. Artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden geeft de OR daarom instemmingsrecht over de invoering van voorzieningen die erop zijn gericht om te controleren op gedrag, aanwezigheid of prestaties van de in de onderneming werkzame personen.



## Pas op privacy op de werkvloer

Hippe wearables zoals smartwatches en armbanden zouden werkgevers mogelijkheden kunnen bieden voor gezondheidsprogramma's, coaching en bijvoorbeeld productiviteitsverhoging.

### Maar wettelijk mag dat meestal niet.

Dat de draagbare technologie grote verschillen kan maken, blijkt uit diverse internationale onderzoeken. Een studie van PwC uit 2014 toonde al aan dat de productiviteit van werknemers die een tracker dragen, toeneemt met 8,5 procent en hun tevredenheid met 3,5 procent.

### Wat mag nu wel en niet?

- Werkgevers mogen geen gezondheidsgegevens van medewerkers verwerken (ook niet met toestemming van de medewerker). Een werkgever mag een 'smart armband' wel cadeau doen aan personeel, maar geen voorwaarden stellen aan het gebruik.
- Een werkgever mag werknemers ook niet aanzetten om gegevens te delen, stelt de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).
- Iemand kan zelf kiezen om gegevens te delen met de leverancier van zijn wearable met vrienden of collega's (met een leidinggeven-

de mag niet!), bijvoorbeeld via een online portal van een leverancier. Maar ook de leverancier of collega's mogen geen gezondheidsgegevens inzien, verwerken of verstrekken als dit gebeurt in opdracht van de werkgever.

- In theorie is het alleen op zuiver

geaggregeerd niveau mogelijk om in organisaties op groepsniveau iets met de data te doen. Dan is geen sprake van persoonsgegevens, maar van zuivere, anonieme data. "Het is voor werkgevers alleen vrijwel onmogelijk om dat te organiseren, want de gegevens moeten ergens verzameld worden en dit mag niet namens hen gebeuren. In een arbeidsverhouding is een werknemer afhankelijk van de werkgever. Daardoor is over het algemeen geen sprake van vrije toestemming", aldus woordvoerder van de AP.

### Bedrijven in de fout

Begin dit jaar zijn twee Nederlandse bedrijven op de vingers getikt na onderzoek door de AP. Zij hadden medewerkers een armband gegeven, waarmee de bedrijven inzicht kregen in hun

hoeveelheid beweging. Eén werkgever had ook inzicht in het slaappatroon. **Dat is in strijd met de Wet bescherming persoonsgegevens.**

Bron: PW De Gids.

## Arboregels voor uitzendkrachten

Voor de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten op de werkvloer draagt de inlenende werkgever de grootste verantwoordelijkheid. Weliswaar heeft ook het uitzendbureau verantwoordelijkheden, maar als met een uitzendkracht een ongeluk op het werk gebeurt, dan is de inlenende werkgever aansprakelijk.

de risico-inventarisatie en -evaluatie toe te sturen. In elk geval moet het uitzendbureau voorzien worden van de informatie in de RI&E waarin de specifieke risico's bij de werkzaamheden van de uitzendkracht staan beschreven.

Het uitzendbureau behoort ervoor te zorgen dat de uitzendkracht de RI&E van het inlenende bedrijf in bezit krijgt. Het uitzendbureau is verplicht om de uitzendkracht te informeren over alle risico's die de betrokken werkplek met zich meebrengt.

in 2015. De schommeling in de cijfers voor uitzendkrachten komt volgens TNO door de kleinere omvang van deze groep, waardoor enkele ongevallen een groot verschil op het percentage kunnen geven.

Sommige groepen uitzendkrachten hebben vaker dan gemiddeld te maken met een ongeval. Daarbij gaat het volgens TNO vooral om uitzendkrachten die werkzaam zijn in de bouw, uitzendkrachten die persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) nodig hebben, of niet goed voorgelicht zijn.

Volgens de Arbowet is de inlenende werkgever zowel verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van zijn eigen, vaste werknemers, als die van de uitzendkrachten in zijn bedrijf.

### Informereren over risico's

Het inlenende bedrijf moet de uitzendkracht, vóór de aanvang van de werkzaamheden, informeren over het werk, de risico's en de veiligheidsmaatregelen. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan over omgang met gevaarlijke stoffen, draagplicht van persoonlijke beschermingsmiddelen, maar ook over lichamelijke of psychische belasting.

### RI&E toesturen

Er is een verplichting voor het inlenende bedrijf om het uitzendbureau vooraf

### Aantal ongevallen afgenomen

Volgens de Stichting Arbo Flexbranche (STAF) is het aantal ongevallen onder uitzendkrachten in de afgelopen jaren afgenomen. Dat is onder meer een gevolg van verbetering van voorlichting over risico's.

Uit onderzoek van TNO blijkt dat het percentage ongevallen voor vaste krachten de laatste jaren vrij stabiel ligt rond de 7%. Voor uitzendkrachten fluctueert het percentage tussen de 5,9 en de 12,1, volgens TNO-onderzoek

De Eerste Kamer is nu ook akkoord met de voorgestelde wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet. De nieuwe Arbowet zal naar verwachting juli 2017 ingaan. Er gaan dingen veranderen rond de taken van de bedrijfsarts en de preventiemedewerker en de invulling van de RI&E.

# Arbowet: details second opinion bedrijfsarts nog onduidelijk.

Werknemers krijgen in de vernieuwde Arbowet per 1 juli 2017 het wettelijk recht op een second opinion, als ze het niet eens zijn met het advies van de bedrijfsarts. Dat nieuwe recht is alleen nog op hoofdlijnen geregeld in de nieuwe Arbowet. Over de details is volgens Arbo Unie nog veel onduidelijk.

De nadere invulling van het nieuwe recht op een second opinion in de Arbowet wil de regering verwerken in het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft hiervoor een ontwerp voorgelegd aan diverse betrokken partijen, waarover inmiddels advies is gegeven. Het ministerie bestudeert de adviezen nu.

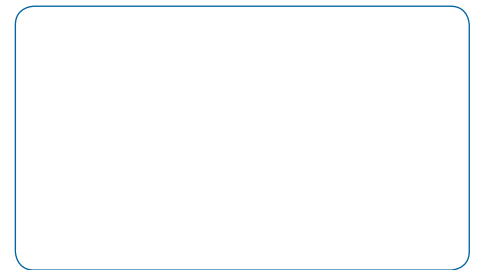
De second opinion kijkt af van het deskundigenoordeel dat werkgevers en medewerkers nu al kunnen aanvragen bij het UWV, zegt een bedrijfsarts bij Arbo Unie. 'Dat gebeurt meestal bij een verschil van inzicht, bijvoorbeeld over de arbeidsgeschiktheid van de medewerker of passende arbeid. De second opinion is vooral bedoeld voor wanneer een medewerker twijfelt over de juistheid van het advies van de be-

drijfsarts. Dit is onder meer mogelijk bij adviezen in het kader van verzuim en arbeidsgezondheidskundig onderzoek.'

## Nog veel vragen bij werkgevers.

De bedrijfsarts bij de Arbo Unie zegt te merken dat over het ontwerp-Arbo-besluit nog veel vragen leven bij werkgevers. 'Hoe gaat dit in de praktijk werken? Heeft de second opinion-arts voldoende kennis van de organisatie? Komt er een standaardtarief of moet je als werkgever elk tarief accepteren?'

'Er is bijvoorbeeld ook nog discussie over wie gaat bepalen welke bedrijfsarts de second opinion uitvoert. In de adviesronde hebben wij hier als beroepsgroep ook vragen over gesteld. De praktische invulling is nog niet helemaal uitgekristalliseerd; we hopen



dat hier snel duidelijkheid over komt.'

## Wat al definitief in de Arbowet geregeld is.

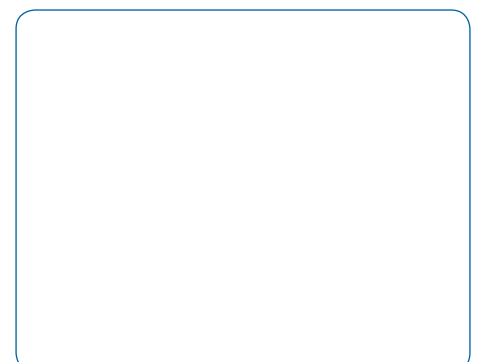
1. De medewerker doet het verzoek om een second opinion aan de bedrijfsarts en die verwijst hem of haar door naar een andere bedrijfsarts.
2. De bedrijfsarts honoreert dit verzoek in principe altijd, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen. Bijvoorbeeld omdat er geen enkele grond bestaat voor dit verzoek.
3. De bedrijfsarts kan een second opinion ook aan de werknemer aanbieden als de situatie hierom vraagt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de bedrijfsarts niet over de specifieke kennis beschikt die nodig is om een beroepsziekte vast te stellen. Het blijft hierbij aan de medewerker zelf om te bepalen of er een andere bedrijfsarts wordt geraadpleegd.
4. De kosten voor de second opinion zijn voor rekening van de werkgever.

Bron: ORnet

## Samenwerking in de OR: team- en gedragsrollen.

Voor de OR of PVT kan bijna iedereen zich kandidaat stellen. Dat betekent dat de raad vaak uit mensen van verschillende onderdelen van de organisatie bestaat. De gekozen mensen moeten dan samen een team vormen. In dit artikel staan samenwerking en teamvorming centraal. Hoe kun je dat realiseren en verbeteren?

Een sterk team is veel waard. Individuen binnen een goed samenwerkend OR-team leveren betere resultaten en de ondernemingsraadleden hebben plezier



in hun werk. Een harmonieus team is echter niet vanzelfsprekend.

### Onnodige verspilling van energie.

Samenwerken is vaak moeilijk door tijdsdruk, miscommunicatie en uiteenlopende opvattingen over de koers. Dat kan leiden tot onnodige verspilling van energie of zelfs tot conflicten. Er is discussie over het uitzetten van OR-leden, omdat er niet mee samen te werken is. Het is niet eenvoudig om een OR-lid uit de ondernemingsraad te zetten. In-vesteer daarom in samenwerking. Kijk hoe je team is samengesteld en wie welke taak heeft.



### Teamrollen

Een team is niet een willekeurig stel mensen met verschillende functies, maar een groep mensen met ieder een eigen rol die voor de andere teamleden duidelijk is. Teamleden zoeken bewust bepaalde teamrollen op en zij functioneren optimaal in de rol die hun van nature het beste ligt.

Iemand die bijvoorbeeld gewend is om de leiding te nemen zal vaak voorzitter worden, en iemand die goed kan schrijven maakt de OR-nieuwsbrief. Om teams van diverse samenstellin-



gen te versterken kun je gebruik maken van het zogenoemde Belbin-teamrolmodel. Dat versterkt de onderlinge band binnen de ondernemingsraad en vergroot de effectiviteit in de samenwerking.

### Belbin.

In de jaren zeventig werd het begrip 'teamrol' door dr. Meredith Belbin geïntroduceerd. Hij onderzocht de psychologische factoren die van invloed zijn op het succes van teams, en had geconstateerd dat teams met zeer getalenteerde mensen soms falen, terwijl teams met veel minder talenten wel succesvol zijn.

### Enige wetenschappelijk onderbouwde theorie over het werken in groepen

Een groep van zes creatieve personen vormen samen niet automatisch een uiterst creatief team. Het teamrolmodel van Belbin is tot nu toe de enige wetenschappelijk onderbouwde theorie over het werken in groepen en de ideale groepssamenstelling. Belbins model wordt succesvol en vaak toegepast voor het versterken van teams van diverse samenstelling in alle mogelijk situaties. Het is dus ook geschikt voor de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging.

### Effectief team.

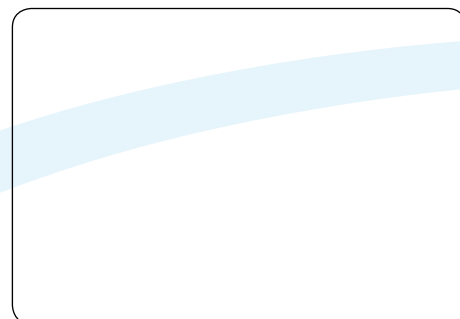
Belbin onderzocht honderden teams en gaf aan dat het succes of falen van een team te maken heeft met de psychologische eigenschappen van de teamleden. Zij ontwikkelen op basis van de psychologische eigenschappen een favoriete teamrol.

Iemand die secretaris van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, is dat vaak ook bij de voetbalvereniging of wijk vereniging. Als je daar binnen de medezeggenschap rekening mee weet te houden, kun je een effectief team samenstellen. Dan zitten mensen in hun kracht en dat is veel effectiever dan wanneer je mensen een functie geeft omdat je hen aardig vindt of omdat hun afdeling nu eenmaal vertegenwoordigd moet zijn.

### Verschillende team- of gedragsrollen.

Het onderzoek van Belbin leverde verschillende team- of gedragsrollen op. Er was een kenmerkende manier

waarop iemand zijn persoonlijkheid inbrengt in het geheel. Dit gedrag kan rechtstreeks voortkomen uit iemands talenten of karaktereigenschappen, maar kan ook zijn aangeleerd of tenminste bewust door de betrokkene zijn ontwikkeld uit andere eigenschappen. Een lid van het team speelt dan een rol in het team.

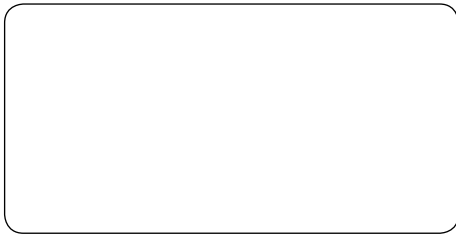


Iedere teamrol heeft zijn waarde, heeft zijn kracht en zijn nut maar ook zijn logische zwakheden, zijn keerzijde, die als het ware de prijs vormt die men voor deze kwaliteit betalen moet. De rollen zijn in principe complementair. Zij vullen elkaar aan en versterken elkaar, maar zij zijn ook strijdig aan elkaar. Dat levert dan spanningen op. De grote kunst van het samenwerken bestaat er vooral in dat je het anders-zijn van de ander als een aanvulling in het team ziet. Dan kun je effectiever samenwerken.

### Negen teamrollen.

De teamrol zegt veel over de stijl van samenwerken van een teamlid en komt voort uit de persoonlijkheid van het individu. Het gaat in totaal om negen verschillende teamrollen, die met elkaar een hecht team kunnen maken. Als het ideale team bestaat uit negen rollen dan lijkt dat bijna onrealiseerbaar. Veel medezeggenschapsorganen bestaan immers uit minder dan negen personen en de samenstelling van de ondernemingsraad is meestal willekeurig. Het lijkt dus onmogelijk om een ideaal OR-team te formeren dat in alle rollen voorziet.

Toch komt je een heel eind als je ervan uitgaat dat teamleden meer dan één teamrol vertegenwoordigen. Meestal heeft iemand meer dan één talent en iemand kan heel goed een keuze maken voor het vervullen van meer dan één teamrol of een keuze maken voor een rol.



Om meer zicht te krijgen op de rollen van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is er een vierdeling mogelijk waaraan de teamrollen makkelijk zijn te koppelen.

Dat zijn:

1. Doen – Rollen: Bedrijfsman, Brononderzoeker en de Specialist
2. Denken – Rollen: Plant en Monitor
3. Willen – Rollen: Vormer en Voorzitter
4. Voelen – Rollen: Zorgdrager en Groepswerker

Iedere rol wordt hierna kort toegelicht. Er wordt niet alleen een beschrijving gegeven maar ook de positieve en negatieve kenmerken. In het navolgende is de mannelijke vorm gebruikt, maar kan uiteraard ook de vrouwelijke vorm gebruikt worden.

## De Bedrijfsman.

De Bedrijfsman is de praktische figuur, de organisator in het team die ervoor zorgt dat besluiten worden omgezet in concrete werkzaamheden. Hij is nuchter en ordelijk, houdt van hard werken en pakt de zaken op een systematische en consciëntieuze manier aan.

De Bedrijfsman is een efficiënte doener met een praktische geest en een vaste wil. Hij is loyaal, taai, saai en vasthoudend. Hij kan echter ook te weinig flexibel zijn en onvoldoende openstaan voor plotselinge ideeën, kansen of wijzigingen in de plannen. Hierdoor uit hij kritiek. Soms is hij te snel in de actiestand, terwijl de plannen nog niet helemaal uitgekristalliseerd zijn.

## De Brononderzoeker.

De Brononderzoeker is een extraverte en innemende persoon en hartelijk. Hij is op zoek naar nieuwe informatie en interessante contactpersonen waarmee hij makkelijk contact legt. De Brononderzoeker is gericht op brainstorming, op vernieuwing en ontwikkeling, en hij houdt van improviseren. Al heeft hij wel eens de neiging dingen net zo makkelijk te laten vallen als hij ze heeft

opgepikt, met als mogelijk gevolg dat hij lang niet altijd afmaakt waaraan hij begint. Hij laat zich makkelijk afleiden en dan is hij bezig met voor het team irrelevante zaken.

## De Plant(er).

De Plant is de creatieve denker. Hij heeft ideeën en zoekt ruimte om te kunnen fantaseren, om strategieën en scenario's voor de toekomst te ontwerpen. De Plant is introvert en eigenzinnig. Hij verkiest zijn eigen oplossingen en werkt het liefst op enige afstand van het team. Hij verliest weleens de realiteit uit het oog, waardoor zijn ideeën als radicaal of onpraktisch kunnen overkomen. De Plant is zeer gevoelig voor waardering en kritiek. Er is soms een aparte gebruiksaanwijzing nodig om dit talent in een team tot bloei te krijgen.



Een Plant is vooral van belang in de beginfase van een project of als schepper van een nieuw product, maar ook als adviseur komt hij goed tot zijn recht. Dikwijls is één Plant in een team voldoende. Als er meer zijn, bestaat de kans dat alle energie opgaat in het bestrijden van elkaars denkbeelden.

## De Monitor.

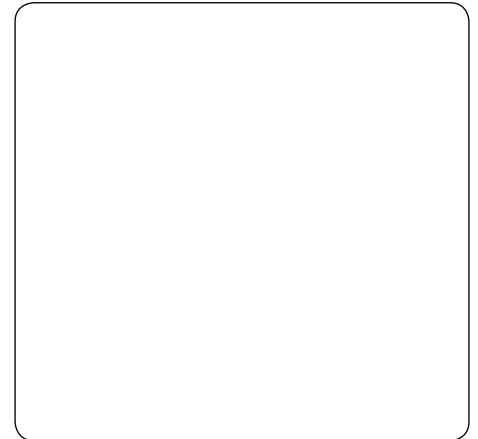
De Monitor is verstandig, bedachtzaam en kritisch, de analyticus van het team. Hij wil altijd weten hoe de vork in de steel zit en zal niet over één nacht ijs gaan. De Monitor kan lang wikken en wegen, maar zijn oordeel is zelden onjuist. Hij heeft een helicoptervisie en hij analyseert weloverwogen, strategisch.

Een nadeel van de Monitor is dat hij te lang doorredeneert. Vooral de doeners willen verder en voelen zich geremd. Verder is de Monitor soms te koel en te afstandelijk.

## De Voorzitter.

De Voorzitter is binnen de medezeg-

enschap vaak herkenbaar. Hij is de natuurlijke coördinator die de procedure aangeeft, de bedoelingen verheldert, de opvattingen inventariseert en tenslotte samenvat wat eenieder wil. De Voorzitter probeert iedereen aan te moedigen om bij te dragen en heeft een goede neus voor ieders sterke kant.



De Voorzitter is extravert, positief en ruimdenkend, maar vast in zijn protocol. Hij zoekt consensus, maar hakt zonder aarzelen de knoop door als zich een meerderheid heeft afgetekend of als de tijd begint te dringen. Er is een gevaar voor een zogenoemde procedurestarheid en dat de Voorzitter vasthoudt aan het "besluit is besluit" als nieuwe inzichten of vragen naar voren komen. Tevens kan hij vasthouden aan een gegeven rolverdeling. Ook als het interne of externe krachtenveld verandert.

## De Vormer.

De Vormer is een gedreven, wilskrachtig persoon, met een grote dosis nerveuze energie en een sterke drang om te presteren. Hij is vlot, impulsief en ongeduldig. De Vormer geniet van strijd en woordenwisseling, maar moet wel kunnen winnen. Als het tegenzit raakt de vormer snel gefrustreerd, emotioneel en ongedurig.

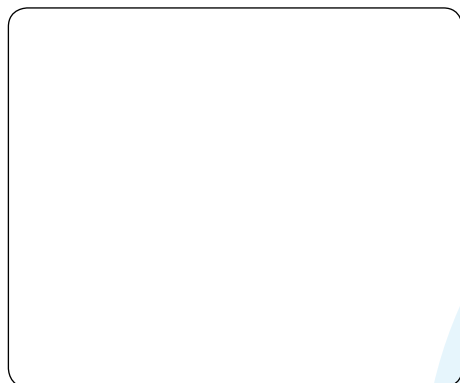
De Vormer is gericht op resultaat, verbindt daar zijn 'ik' aan en weet anderen in beweging te zetten. Hoewel hij voortdurend wordt geplaagd door twijfels over eigen kunnen, die alleen door resultaten kunnen worden weggenomen, ervaart zijn omgeving hem vaak als dwingend, stuwend en assertief. Hij is een moedige en vrijmoedige ondernemer die ervoor zorgt dat dingen in gang worden gezet, en die mensen vooral ziet in relatie tot het te bereiken doel.



Het risico is dat de Vormer andere teamleden platwalst. Dat risico is er zeker als hij een gezaghebbende positie bekleedt. Hij kan onverdraagzaam zijn ten opzichte van mensen die zich meer op het proces en de procedures richten.

### De Groepswerker.

De Groepswerker is het meest gevoelige en ondersteunende lid van een team. Hij is vriendelijk van aard en mensgericht. Hij is sterk gericht op het creëren van sfeer en een gevoel van gezamenlijkheid en kan luisteren en moedigt anderen aan dat ook te doen.



De Groepswerker zoekt naar evenwicht en harmonie, en probeert met tact en diplomatie conflicten te voorkomen. Hij weet mensen tot elkaar te brengen en is loyaal aan de gestelde groepsdoelen.

De Groepswerker heeft een hekel aan conflicten en kan in kritieke momenten moeilijk een beslissing nemen. Hij duikt weg voor confrontaties en kan allianties aangaan met een ander groepslid tegen een ander.

### De Zorgdrager.

De Zorgdrager bezit het talent om voortdurend aan te voelen wat er fout en mis kan gaan. Dit leidt tot veel aandacht voor details, checken en nog eens checken, en een hang naar perfectionisme. Hij gedijt bij veiligheid en zekerheid.

Verder bewaakt de Zorgdrager de kwaliteit en de veiligheid, maar kan wel eens overbezorgd zijn en moeilijk iets aan een ander overlaten. Hij is dan te perfectionistisch, heeft moeite met delegeren en ziet soms te veel beren op de weg. Dat kan ten koste gaan van de slagkracht van het team.

### De Specialist.

De Specialist staat overal buiten. Hij is de stille eenling, die zich in een team eigenlijk niet thuis voelt. Hij is de toegewijde, initiatiefrijke vakman én standvastige solist. De specialist weet vaak heel veel van heel weinig en kan een deskundige bijdrage leveren op een bijzonder gebied. Hij waagt zich niet gauw en niet graag buiten zijn specifieke vakgebied. Hij kan prat gaan



op zijn expertise en creatief gedrag frustreren.

De specialist vertoont soms defensief gedrag. Hij ervaart problemen als het proces te weinig gestructureerd verloopt.

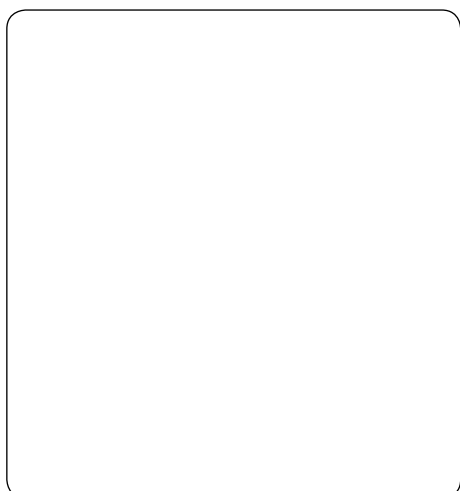
### Conclusie.

Belbin concludeert dat de beste teamresultaten worden behaald in teams met een evenwichtige samenstelling. Daarin vullen teamleden met verschillende persoonlijkheidskenmerken elkaar aan. Het gaat niet goed als er essentiële teamrollen (met name "de Plant") ontbreken of als de taakverdeling binnen het team slecht aansluit op de natuurlijke teamrollen van de teamleden. Dit laatste kan voorkomen als de taken worden verdeeld op grond van vakinhoudelijke ervaring en niet of nauwelijks op basis van hun talenten. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft veel te winnen om eens naar de eigen teamrollen te kijken.

*Bron: OR Academy.*

## Veel adviesaanvragen bij Huis voor Klokkenluiders.

Het Huis voor Klokkenluiders heeft in het eerste halfjaar van zijn bestaan twee keer zoveel adviesaanvragen gekregen als verwacht. In totaal meldden zich 532 mensen voor advies. In ongeveer 15% van de adviesverzoeken ging het daadwerkelijk om een klokkenluiderszaak. Veel klokkenluiders zeggen door de melding te zijn benadeeld.



Dat blijkt uit het eerste jaarverslag van het Huis voor Klokkenluiders, dat maandag 13 maart 2017 werd gepresenteerd. Het Huis is op 1 juli 2016 opgericht voor mensen die een werkgerelateerde misstand willen melden. De inschatting van het Huis voor Klokkenluiders in 2016 was dat ongeveer 500 mensen per jaar een adviesverzoek zouden doen.

### Nader onderzoek nodig.

Een klokkenluiderszaak is een werkgerelateerde misstand met een maatschappelijk belang, zoals een overtre-

ding van de wet of situaties die gevaar kunnen opleveren voor mensen, volksgezondheid of milieu. In 15% van de meldingen ging het om een klokkenluiderszaak. In 35% van de gevallen was nader onderzoek nodig, de rest van de melders werd doorverwezen naar andere instanties.

### Veel melders voelen zich benadeeld.

Het Huis voor Klokkenluiders vindt het 'opvallend' dat ongeveer 75% van de klokkenluiders die advies vraagt bij het Huis en die een melding bij de werkgever heeft gedaan, benadeling ervaart.

In de meeste gevallen gaat het daarbij om ontslag of het niet verlengen van het arbeidscontract.

Voorzitter van het Huis voor Klokkenluiders zegt het buitengewoon ernstig te vinden 'dat iemand die op zijn werk te goeder trouw een melding doet van een mogelijke misstand vaak zo'n hoge prijs betaalt. Dat bewijst eens te meer dat het wettelijk verbod op benadeling dat vanaf 1 juli 2016 geldt er niet voor niets is.'

#### **Helpt van de zaken bij bedrijven.**

Ongeveer de helft van de zaken speelt zich af bij bedrijven, een derde bij overheidsinstellingen en het overige deel in de semipublieke sector. De misstanden die vanuit bedrijven en semipublieke instellingen worden gemeld, betreffen meestal een vermoeden van fraude, verduistering of diefstal. In de publieke sector gaat het in de meeste gevallen over een vermoeden van schending van voorschriften en regels.

Het Huis voor Klokkenluiders ondersteunt de klokkenluider bij het melden van de misstand, zowel op het werk als naar buiten toe, en brengt hem of haar in contact met de instantie die de gemelde misstand kan onderzoeken.

#### **Zeer stressvol.**

Veel klokkenluiders zeggen het hele traject van de melding en de vervolgstappen zeer stressvol te vinden. De constante druk waarmee klokkenluiders te maken hebben leidt niet zelden tot lichamelijke of psychische klachten. Het Huis voor Klokkenluiders brengt klokkenluiders desgewenst in contact met een psycholoog. In 2017

wordt de psychosociale hulpverlening volgens het jaarverslag verder uitgebreid.

#### **Veiligheidsincidenten vliegbasis Eindhoven.**

Een actuele klokkenluiderszaak is die van een luchtmachtpiloot. Hij maakte vijf jaar geleden melding van veiligheidsincidenten op de vliegbasis Eindhoven en wordt sindsdien naar eigen zeggen door zijn werkgever (Defensie) tegengewerkt. Hij heeft een kort geding aangespannen tegen het ministerie.

#### **Advies aan werkgevers.**

Het Huis voor Klokkenluiders geeft via de afdeling 'Kennis en Preventie' praktisch advies aan werkgevers op het gebied van integriteit en het werken aan een open organisatiecultuur. Daarmee wil het Huis meldprocessen bij werk-

gevers professionaliseren. Meldingen van misstanden kunnen daardoor sneller worden opgepakt. Ook medezeggenschapsraden kunnen hier een belangrijke rol in spelen.

#### **OR: instemmingsrecht op interne meldregeling.**

Werkgevers die ten minste 50 werknemers in dienst hebben zijn verplicht over een interne meldregeling ofwel klokkenluidersregeling te beschikken. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op de interne meldregeling.

- In deze regeling moet in elk geval zijn opgenomen:
- op welke manier met de interne melding wordt omgegaan
- wanneer er sprake is van een misstand (met als uitgangspunt de wettelijke definitie daarvan)
- bij welke functionaris een interne melding gedaan moet worden
- dat de werkgever vertrouwelijk met de melding omgaat als de melder aangeeft dat hij dat wil
- dat de werknemer een adviseur in vertrouwen mag nemen om advies in te winnen

Werkgevers zijn daarnaast verplicht om iedere werknemer schriftelijk of digitaal te informeren over de opzet en inhoud van de regeling. Werknemers moeten weten onder welke omstandigheden zij extern een melding kunnen doen, en dienen geïnformeerd te zijn over de rechtsbescherming bij een melding.

# Jumbo stopt cao en regelt arbeidsvoorwaarden met Centrale Ondernemingsraad (COR)

Supermarktketen Jumbo stopt de cao-onderhandelingen met de vakbonden. De cao moet plaatsmaken voor een arbeidsvoorwaardenregeling (avr) voor de 3000 logistieke medewerkers van Jumbo. De avr wordt opgesteld in nauw overleg met de centrale ondernemingsraad. Volgens de bonden wordt de klok hiermee 'een eeuw teruggezet.'

De directie van Jumbo maakte de ongebruikelijke stap maandag bekend. De reden om de cao aan de wilgen te hangen komt volgens de directie voort uit een 'breed gedragen' teleurstelling bij het bedrijf over de opstelling van de vakbonden en een gebrek aan vertrouwen in verdere samenwerking.

## Conflict met de bonden

De supermarktketen is in conflict geraakt met de bonden over de cao voor medewerkers van de distributiecentra. De bonden willen voor de 3000 medewerkers onder meer 2,5 procent loonsverhoging en toezeggingen over vaste banen. Om de eisen kracht bij te zetten wordt in de distributiecentra al enige tijd gestaakt.

Volgens CEO van Jumbo distantieert het overgrote deel van de medewerkers zich van de handelwijze van de vakbonden. 'Nog voordat de onderhandelingen goed en wel waren gestart, zijn de bonden van tafel weggelopen om vervolgens niet meer terug te keren', aldus de CEO. 'Vanaf eind maart proberen wij de vakbonden weer aan tafel te krijgen, maar onze uitnodigingen werden stelselmatig afgewezen zonder duidelijke reden.'

## 'Klok meer dan een eeuw teruggezet'

In een reactie zeggen de bonden dat Jumbo de klok in één klap 'meer dan een eeuw terugzet door de vakbonden buitenspel te zetten' bij het vaststellen van arbeidsvoorwaarden. En duldt de CEO geen tegenspraak, niet van zijn werknemers en niet van de bonden. De CEO stelt dat het huidige pakket van arbeidsvoorwaarden geldt als één van de beste in de sector. Die voorwaarden blijven volgens hem onverkort als basis dienen in de nieuwe avr.

Jumbo zegt met de nieuwe avr haar medewerkers een grotere stem te willen geven in de afspraken. De avr zal volgens de CEO in nauw overleg met de centrale ondernemingsraad worden opgesteld.

Het is de bedoeling dat de afspraken worden getoetst door breed samengestelde klankbordgroepen met vertegenwoordigingen van medewerkers in

alle functies van de distributiecentra.

## Loonsverhoging van 1,5%

De bestaande toeslagenregeling zal in de avr intact blijven. Jumbo zegt ook dat zij vasthoudt aan de eerder aangekondigde loonsverhoging van 1,5% per 1 april. Een eventuele verdere loonsverhoging, met terugwerkende kracht vanaf 1 april, hangt volgens Jumbo af van de afspraken die elders in de sector worden gemaakt.

De directie zegt dat op andere thema's, zoals duurzame inzetbaarheid, de verhouding tussen vaste en flexibele banen, scholing en de werkomstandigheden bekeken zal worden welke verbeteringen kunnen worden doorgevoerd.

Het conflictmodel waar de bonden volgens de CEO voor kiezen druist naar zijn mening in 'tegen alle waarden

waar Jumbo als familiebedrijf voor staat.' Hij zegt het van belang te vinden dat alle medewerkers zich herkennen in de afspraken over arbeidsvoorwaarden.

De nieuwe avr Jumbo Logistiek moet gereed zijn in het najaar van 2017.

## 'Weet de ondernemingsraad net zo goed wat er speelt?'

In een reactie voor de NOS vraagt een arbeidsjurist zich af of de ondernemingsraad wel net zo goed weet wat er op de werkvloer speelt als de vakbonden. 'Vakbonden kunnen bovendien goed onderhandelen, ook op het scherp van de snede, en ik weet niet of de OR dat ook kan.'

## Arbeidsvoorwaardenregeling

**Bij een avr moet elke werknemer individueel instemmen met de afspraken,** terwijl bij een cao de voorwaarden automatisch gelden voor alle medewerkers.

**Een ondernemingsraad heeft niet de bevoegdheid om een Collectieve Arbeidsovereenkomst cao overeen te komen.**

# Mag een werkgever zonder overleg de arbeidsvoorwaarden wijzigen in het nadeel van de werknemer?

Een werknemer verteld dat zijn werkgever zomaar en zonder voorafgaand overleg de arbeidsvoorwaarden in het nadeel van de werknemer had gewijzigd. Deze werknemer vraagt of dat zomaar kan en welke stappen hij daartegen kan ondernemen.

arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

Is zo'n schriftelijk wijzigingsbeding overeengekomen, dan mag de werkgever (met een beroep op het eenzijdig wijzigingsbeding) een of meerdere arbeidsvoorwaarden wijzigen.

Voorwaarde is wel dat de werkgever daarbij een zodanig zwaarwegend belang heeft dat het belang van de werknemer (dat door de wijziging wordt geschaad) daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Anders gezegd: als een belangenafweging in het voordeel van de werkgever uitpakt, kan de werkgever met een beroep op het wijzigingsbeding eenzijdig de wijziging doorvoeren.

## Uitzonderlijke omstandigheden voor wijzigen arbeidsvoorwaarden

Wanneer de werkgever en de werknemer geen schriftelijk wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst of in een arbeidsvoorwaardenregeling hebben vastgelegd, kan de werkgever de arbeidsvoorwaarden slechts onder heel bijzondere omstandigheden eenzijdig wijzigen.

Uit de rechtspraak volgt dat er sprake moet zijn van gewijzigde omstandigheden waarin de werkgever aanleiding heeft kunnen vinden voor de wijziging van een of meerdere arbeidsvoorwaarden. Daarnaast moet er sprake zijn van een redelijk voorstel van de werkgever.

## Afweging belangen werkgever en werknemer

Wijzigen arbeidsovereenkomst vereist zwaarwegend belangen. Tot slot moeten de belangen van de werkgever (bij wijziging van de arbeidsvoorwaarden) en die van de werknemer (bij instandhouding van de arbeidsvoorwaarden) tegen elkaar worden afgewogen.

De Hoge Raad heeft in het verleden twee (richtinggevende) arresten gewezen. In het meest recente arrest heeft de Hoge Raad het volgende overwogen:

Bij de beantwoording van de vraag tot welke gevolgen een wijziging van de omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan leiden, dient immers in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is.

In dat kader moeten alle omstandighe-

den van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, alsmede - naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming - de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden.

### Strijd met goed werknemerschap

De Hoge Raad heeft verder overwogen dat de werknemer bij het ontbreken van een schriftelijk wijzigingsbeding in beginsel niet gehouden is voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Daarover moet tussen de werknemer en de werkgever overeenstemming worden bereikt. Pas als die overeenstemming niet wordt bereikt, kan zich de vraag voordoen of het in strijd met goed werknemerschap is om niet met het wijzigingsvoorstel van de werkgever in te stemmen.

Of sprake is van strijd met goed werknemerschap, moet beoordeeld worden aan de hand van de drie door de Hoge Raad genoemde criteria, te weten:

1. de aard van de gewijzigde omstan-

digheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven,

2. de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, alsmede - naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming
3. de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden.

Gegeven het feit dat een werknemer in beginsel niet gehouden is voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden, zal van strijd met goed werknemerschap niet snel sprake zijn.

### Veroordeling tot betaling overeengekomen loon

Veroordeling tot betaling overeengekomen loon. Mocht de werknemer het niet eens zijn met een eenzijdige wijziging van een of meerdere arbeidsvoorwaarden, dan is het doorgaans de werknemer die naar de rechter moet om nakoming te vorderen. Als de werkgever bijvoorbeeld eenzijdig overgaat tot loonsverlaging, zal de werknemer de rechter moeten vragen de werkgever te veroordelen tot betaling van het overeengekomen loon.

Overigens is het niet verstandig van een werkgever om eenzijdig tot loonsverlaging over te gaan, omdat hij de werknemer dan de mogelijkheid biedt om (vaak met succes) zijn loonverhoging te verhogen met de wettelijke verhoging (die kan oplopen tot 50% van het onbetaald gelaten loon), de wettelijke rente en incassokosten. Een door de werkgever beoogde kostenbesparing wordt voor de werkgever dan opeens een kostentoeename.

## Uniper wilde gegevens over de gezondheid van medewerkers verwerken

Energiebedrijf Uniper heeft na onderzoek van de Autoriteit Persoonsgegevens zijn alcohol- en drugscontrolebeleid voor medewerkers ingetrokken. Uniper wilde gegevens over de gezondheid van medewerkers verwerken. Dit is in strijd met de Wet bescherming persoonsgegevens.

situaties te voorkomen. Het energiebedrijf zou op deze manier medische gegevens van werknemers verwerken, zoals de uitkomsten van adem- en wangslimtesten.

Wie niet wilde meewerken, zou een gesprek met de leidinggevende krijgen en liep het risico op een andere positie te worden geplaatst.

### Wettelijke eisen verwerking medische gegevens

Medische gegevens zijn per definitie privacygevoelig en voor het verwerken

daarvan gelden extra wettelijke eisen.

Een werkgever mag over het algemeen geen alcohol- en drugstesten inzetten waarbij medische gegevens van werknemers worden verwerkt. Dit soort testen mogen in beginsel alleen afgenomen worden als dit in de wet is geregeld, zoals voor de luchtvaart.

De gegevens kunnen in een arbeidsrelatie niet op grond van toestemming van de werknemer worden verwerkt. Werknemers zijn immers niet vrij in hun keuze om wel of niet mee te wer-

Uniper (tot 1 januari 2016 E.ON) had beleid vastgesteld om alcohol- en drugstesten in te zetten om onveilige

ken aan deze controles.

## Alleen bedrijfsarts mag medicijngebruik inzien

In het beleid van het energiebedrijf stond ook dat werknemers gevraagd zou worden hun leidinggevende te informeren over het gebruik van medicijnen die het beoordelingsvermogen of de reactiesnelheid beïnvloeden (medicijnen met gele sticker).

Dit is in strijd met de wet omdat werkgevers deze gegevens over de gezondheid van hun personeel zelf niet mo-

gen verwerken. Alleen de bedrijfsarts mag dit doen in het kader van de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Het moet daarbij gaan om werknemers die werkzaamheden

uitvoeren waarbij gevaar voor de werknemer of omstanders kan ontstaan bij gebruik van deze medicijnen.

## Bij misbruik ontslag op staande voet

Misbruik van alcohol of drugs op de werkvloer kan verregaande gevolgen hebben. Niet alleen komt het productieproces in gevaar doordat het beoordelingsvermogen of de reactiesnelheid van de werknemer wordt aangetast, herhaald misbruik kan ook grote gevolgen hebben voor de medewerker zelf.

## Indirect inzagerecht voor vakbonden

De ondernemer, Monuta, maakt een reorganisatieplan bekend, na een positief (deel)advies van de OR. De vakbonden hebben zowel de OR als Monuta voor de rechter gedaagd.

De bonden vorderen een kopie van het OR-reglement, alle verslagen van OR-vergaderingen, de adviesaanvraag en het OR-(deel)advies. Volgens de vakbonden handelt Monuta in strijd met de cao, de WOR en de eisen van goed werkgeverschap, door geen informatie over de reorganisatie te verstrekken. Ook twijfelen de vakbonden aan de onafhankelijkheid van de OR, omdat ook deze niet wil voldoen aan de informatieverzoeken.

## Zorgvuldig en kritisch

De OR werpt tegen dat hij de gesprekspartner is van Monuta wat betreft advies- of instemmingsplichtige besluitvoornemens. De OR voert zijn taak zorgvuldig en kritisch uit, in het belang van de werknemers en de onderneming. De WOR kanaliseert de informatievoorziening naar de werknemers, waarbij geheimhouding aan de orde kan zijn. Er is geen zelfstandig informatierecht voor de vakbonden. De OR vordert de vakbonden te gebiedten zich te onthouden van negatieve uitlatingen over de OR.

## Het oordeel van de kantonrechter

Het belang van de vakbonden bij inzage in een aantal stukken is onvoldoende onderbouwd. Voor andere stukken geldt dat wel. Zo is het OR -reglement voor de vakbonden relevant om te beoordelen of het gegeven advies daarmee overeenstemt.

Uit de OR -vergadersverslagen moet blijken dat met en in de OR over (reorganisatie)plannen is gesproken. Ook het vakbondsbelang bij de informatie uit de adviesaanvraag en het OR -deeladvies is voldoende aannemelijk. De kantonrechter oordeelt dat artikel 36 WOR niet betekent, dat een belanghebbende recht heeft op afgifte van een OR -reglement en vergadersverslagen, maar wel op de bekendmaking ervan. Daarom dient de OR zijn reglement en verslagen intern en aan de vakbonden bekend te maken.

Monuta moet de adviesaanvraag en het OR -deeladvies verstrekken aan

de vakbonden op basis van de cao. De kantonrechter acht de uitlatingen van de vakbonden over de OR niet onrechtmatig. Voor een verbod bestaat dus geen aanleiding.

## Commentaar

Vakbonden hebben een juridisch afdwingbaar recht op informatie van een werkgever en/of een OR, krachtens een besluitvormingstraject over een voorgenomen reorganisatie. Dat blijkt uit deze uitspraak.

Zonder zelfstandig informatierecht kan een vakbond, via artikel 36 WOR, toch aan informatie komen. Een vakbond met leden in de onderneming is namelijk belanghebbende in de zin van genoemd artikel. De wet verplicht niet een adviesaanvraag en een OR -advies te verstrekken. Maar een vakbond kan – afhankelijk van de cao – toch aan deze stukken komen.

Overigens hebben de vakbonden na de onderhavige procedure geprobeerd de reorganisatie te schorsen. Die vordering heeft de kantonrechter wel afgewezen (zie Rb. Gelderland 30 jan. 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:559).

Bron: Rb. Gelderland 20 januari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:342

# Aanwezigheidsdienst volgens de wet en rol van de OR.

In het Arbeidstijdenbesluit (ATB) is per 1 juni 2006 de aanwezigheidsdienst niet langer een onbetaalde dienst, maar moet het gezien worden als werktijd.



Een aanwezigheidsdienst is een dienst waar de werknemer op het werk aanwezig moet zijn en opgeroepen kan worden om te werken. Zo'n aanwezigheidsverplichting op de werkplek wordt gezien als werktijd; ook de tijd waarop de werknemer "wacht" en geen arbeid verricht. Aanwezigheidsdiensten komen bijvoorbeeld voor in de zorgsector en bij de brandweer en worden ook wel slaapdiensten, wachtdiensten, beschikbaarheidsdiensten of piketdiensten genoemd.

## Europese Hof.

Per 1 juni 2006 is het Arbeidstijdenbesluit gewijzigd om te voldoen aan een uitspraak van het Europese Hof van Justitie uit september 2003 (Kiel/Jaeger arrest). Daarin bepaalde het Europese Hof dat een wachtdienst van artsen in een gezondheidscentrum, volledig gezien moet worden als werktijd (arbeidstijd) als de artsen gedurende die dienst in het centrum aanwezig moeten zijn.

## Arbeidstijdenbesluit en maatwerkregeling.

Het Nederlandse Arbeidstijdenbesluit (ATB) koppelt hieraan een ruimere maximale toegestane arbeids-

tijd per week van gemiddeld 48 uur, berekend over 26 weken. En alleen op vrijwillige basis en met schriftelijke instemming van de individuele werknemer kan de werkgever deze gemiddelde werkweek van 48 uur ook verlengen tot maximaal gemiddeld 60 uur. Dit wordt de maatwerkregeling of "opt out" genoemd.

## Consignatiediensten

Aanwezigheidsdiensten moeten onderscheiden worden van consignatiediensten. Een consignatiedienst vindt plaats in een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten of tijdens een pauze, waarbij de werknemer bij onvoorziene omstandigheden (bijvoorbeeld een storing) opgeroepen kan worden om te komen werken. De werknemer is niet verplicht aanwezig te zijn op de werkplek.

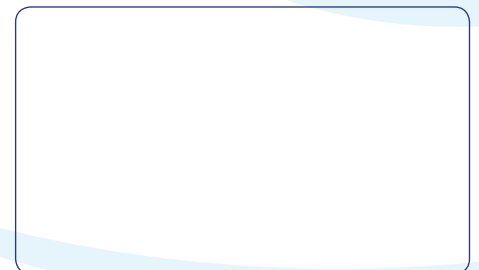
## Andere beloning mogelijk.

De definitie van arbeidstijd uit het Arbeidstijdenbesluit en de (vereenvoudigde) Arbeidstijdenwet is niet dezelfde als die uit de CAO, in die zin dat alleen de CAO iets regelt over de beloning. Voor aanwezigheidsdiensten kunnen in de CAO andere beloningen of compensaties staan dan

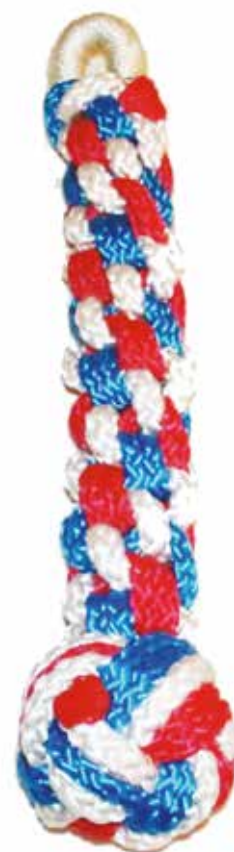
voor overige diensten.

## Wat kan de OR met aanwezigheidsdiensten?

- Regelingen over aanwezigheidsdiensten kunnen alleen bij CAO of met de OR worden afgesproken.
- De maatwerkregel, of "opt out", kan de werkgever een werknemer niet dwingend opleggen. De OR kan er op toezien dat werknemers geen nadeel ondervinden als zij geen "opt out" afspraak met de werkgever willen maken.
- Het komt voor dat werkgevers tijdens de slaapdienst de werknemer vragen ook andere taken te (gaan) doen; als de regeling met de OR tot stand gekomen is en deze afspraak was daarvan geen onderdeel, dan is sprake van een wijziging van de regeling en dient de OR zijn instemming daaraan te verlenen. Het is maar zeer de vraag of het verrichten van andere taken tijdens de slaapdienst met het oog op de gezondheid van werknemers een goede ontwikkeling is.



# IN MEMORIAM



**\*7 april 1941**

**Willem de Loor**

**† 1 februari 2017**

Op vrijdag 3 februari 2017 bereikte ons als bestuur van de onafhankelijke vakorganisatie ABGP het trieste bericht dat op 1 februari 2017 het erelid Willem de Loor (Willem touwtje) was overleden.

Willem de Loor was ruim 47 jaar lid van de ABGP en heeft in die jaren veel werk verzet voor de bond.

Willem was tevens jarenlang de drijvende kracht achter het drukken van het ABGP magazine die toen nog werd verspreidt onder de naam "DE VRIJE WEG".

Ook was hij actief binnen het bestuur van de ABGP (in diverse functies). Velen van u zullen hem herinneren van het coördineren van de afspraken tijdens de belastingservice dagen.

Het bestuur wil langs deze weg aandacht schenken aan het overlijden van het erelid Willem de Loor. We wensen de nabestaanden heel veel sterkte met dit verlies.



# Doorwerken na 65 niet altijd mogelijk

Veel mensen, met name lager opgeleiden, kunnen fysiek gezien niet langer doorwerken dan tot hun 65e, terwijl de overheid dat wel van ze vraagt. Dat stelt de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde.

## Maatregelen werken niet

Een van de redenen waarom veel laagopgeleide werknemers het niet redden om langer dan tot hun 65e door te werken, is hun vaak ongezonde levensstijl. Bedrijfsarts en NVAB-bestuurder stelt: 'Ze hangen 's avonds voor de tv, eten niet gezond en gaan niet naar de sportschool.' Dit is deels te wijten aan het feit dat maatregelen om mensen voor te bereiden op langer doorwerken, vooral gericht zijn op hoger opgeleiden. 'Die worden getraind om hun brein rust te gunnen en naar hun lichaam te luisteren. Bij mensen met een lagere opleiding slaan dat soort trainingen minder goed aan.'

## Verantwoordelijkheid werkgevers voor langer doorwerken

Het belangrijkste argument voor verhoging van de AOW-leeftijd is de kostenbaarheid van het pensioenstelsel: de verhoging van de pensioenleeftijd is noodzakelijk om de AOW betaal-

baar te houden. 'Mensen moeten ruim van tevoren nadenken over hun inzetbaarheid. Ze hebben een eigen verantwoordelijkheid. Ze kunnen er ook voor kiezen om hun pensioen wat naar voren te halen, maar ik besef dat dat niet voor iedereen een optie is. Daarom moeten werkgevers ook investeren in opleiding- en omscholingstrajecten, zodat oudere werknemers een functie hebben die ze aankunnen', laat staatssecretaris Sociale Zaken en Werkgelegenheid weten via een woordvoerder.

De pensioenleeftijd ligt momenteel op 65 jaar en 9 maanden. Werknemers die na 1954 geboren zijn, kunnen met 67 jaar en 3 maanden met pensioen.

Vanaf 2022 schuift de AOW-leeftijd mee met de levensverwachting.

Bron: ORnet

# Welke vragen mogen wel en niet gesteld worden bij verzuimregistratie?

Zieke werknemers hebben recht op privacy en dat dienen werkgevers te respecteren. Om er zeker van te zijn dat dit ook gebeurt is wettelijk vastgelegd welke gegevens van personen zijn beschermd. Dit staat namelijk in de Wet bescherming persoonsgegevens. Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) functioneert op basis van deze wet en vertaalt deze wet indien nodig zodat men begrijpt hoe men in de praktijk moet handelen bijvoorbeeld in geval van verzuim en verzuim registratie. Het CBP heeft een aantal richtlijnen benoemd waar een werkgever zich aan dient te houden als een werknemer zich ziek meldt. Hieronder staat vermeld welke vragen wel en niet mogen worden gesteld door de werkgever als er sprake is van ziekteverzuim.

## Wat mag een werkgever vragen bij ziekteverzuim?

Bij een ziekteverzuimregistratie mag de werkgever volgens het College Bescherming Persoonsgegevens vragen stellen over de volgende onderwerpen:

- De contactgegevens van de werknemer. Dit zijn de gegevens waarop de werknemer te bereiken is zoals het adres waar de zieke werknemer

verblijft en de telefoonnummers waarop deze te bereiken is.

- De verwachte duur van het verzuim.
- De werkzaamheden die nog uitgevoerd dienen te worden door de werknemer zodat er een goede overdracht kan plaatsvinden.
- Of er sprake is geweest van een arbeidsongeval.
- Of er eventueel sprake is geweest van een verkeersongeval i.v.m. re-

gresmogelijkheid. Werkgevers kunnen dan misschien de kosten van het verzuim verhalen op de veroorzaker van het ongeval.

## Wat mag de werkgever niet vragen bij ziekteverzuim?

Een werkgever mag niet alles vragen in geval van ziekteverzuim. De volgende aspecten mogen tijdens de verzuimregistratie niet aan bod komen:

- Wat de klachten zijn van de werknemer.
- Of het te maken heeft met de sfeer op het werk.
- Hoe is de thuissituatie.
- Wat de oorzaak is van de ziekte.
- Of de werknemer vaker last van klachten heeft.

### De werkgever mag deze vragen niet stellen.

Wel kan hij vragen of de werknemer al contact heeft opgenomen met de huisarts. De huisarts zal deze vragen wel kunnen stellen. Het verschil met

de huisarts en de werkgever is dat de huisarts onpartijdig is en geen onnodige druk zal uitoefenen op de werknemer om het werk zo snel mogelijk te gaan hervatten indien dat wegens zijn of haar gezondheid niet mogelijk is.

Een bedrijfsarts kan door het bedrijf worden ingeschakeld om de werknemer zijn of haar inzetbaarheid te onderzoeken. Deze bedrijfsarts bepaald vaak voor welk percentage de werknemer is afgekeurd voor het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden.

## ABP worstelt met te complexe pensioenregelingen

De pensioenregelingen van ambtenarenpensioenfondsen ABP zijn dusdanig complex geworden dat het fonds moeite heeft deze nog uit te voeren. 'De grenzen van uitvoerbaarheid zijn bereikt of soms al overschreden', zo stelt het grootste pensioenfonds van Nederland in het deze week gepubliceerde jaarverslag.

Het pensioenfonds kan onder meer het tempo van de veranderingen niet meer bijbenen. Ook kan het fonds onderdelen van de administratie niet automatiseren, waardoor handmatige bewerkingen nodig zijn. Het risico op incidenten neemt daardoor toe volgens het ambtenarenfonds. Daarbij zijn sommige regelingen zelfs voor specialisten moeilijk te doorgronden en is het volgens ABP vrijwel ondoenlijk om deelnemers nog adequaat te informeren.

### Onbegrijpelijk

ABP heeft daarom de sociale partners, die over inhoud van de pensioenregelingen gaan, gesommeerd de regelingen drastisch te versimpelen. De werkgevers en werknemersvertegenwoordigers hebben de problemen erkend en zijn aan het kijken hoe de complexiteit kan worden teruggebracht.

ABP noemt als voorbeelden van de complexiteit de regeling voor militairen en het partnerpensioen, dat door vele overgangsregelingen onbegrijpelijk is geworden.

### Uitvoeringskosten gedaald

Ondanks deze uitvoeringsproblemen zijn de kosten voor het pensioenbeheer met €5 per deelnemer gedaald tot €79 in 2016. Deze verlaging komt deels doordat het aantal deelnemers

steeg, met ongeveer 40.000, en deels doordat uitvoerder APG de kosten door een reorganisatie wist te drukken.

De kosten voor het vermogensbeheer zijn nagenoeg gelijk gebleven, op 0,61% van het belegd vermogen. Dat komt neer op een kostenpost van € 2,2 mrd. Het fonds was in 2016 wel aanzienlijk meer kwijt aan bonussen voor externe managers van hedgefondsen en private equityhuizen. De prestatievergoedingen stegen namelijk met €128 mln tot €867 mln.

### Dure beleggingscategorieën

ABP erkent dat private equity en hedgefondsen dure beleggingscategorieën zijn. Samen maken zij 10% van de portefeuille uit, maar zijn ze goed voor meer dan de helft van de vermo-

gensbeheerkosten. Deze hoge kosten worden volgens ABP bij private equity gerechtvaardigd door het hoge rendement. In 2016 was dat 14,8% (over 5 jaar gemiddeld 18,3%). Hedgefondsen zorgen op hun beurt voor een grotere diversificatie en daarmee verlaging van het risico van de totale portefeuille. Het ambtenarenfonds probeert de kosten omlaag te brengen, bijvoorbeeld door bij private equity zelf de selectie te doen.

ABP boekte in 2016 een rendement van 9,5% en zag daarmee het totale vermogen stijgen tot €381,8 mrd. Door de lage rente namen de verplichtingen echter nog iets sterker toe. De dekingsgraad stond eind 2016 op 96,6%.

Bron: fd.

## Telefonisch spreekuur voor werknemer/sters van de bedrijven:

Luttikhuis Losser, Taxi centrale Almelo en Taxi Tjihuis Goor verenigd in Vervoersteam B.V.

De ABGP heeft een informatietelefoonnummer voor werknemers/sters van bovengenoemde bedrijven in werking gesteld. Bent u werkzaam bij één van deze werkgevers en heeft u vragen over b.v. uw contract of over overige zaken die het nieuwe CAO betreft? Kunt u van maandag tot en met vrijdag van 9.00 uur tot 17.00 uur met uw vragen terecht op telefoonnummer:

**020-6672555**

E-mailen kan ook, stuur uw vragen naar [haicodeweerd@abgp.nl](mailto:haicodeweerd@abgp.nl) en deze zullen zo spoedig mogelijk behandeld worden.

## Haal meer voordeel uit uw ABGP lidmaatschap!!

Op vertoon van uw ABGP lidmaatschappas krijgt u bij de onderstaande bedrijven aantrekkelijke kortingen. Voor dat u het weet heeft u de contributie alweer terug verdiend.

### VGZ zorgverzekeraar NV

Alle ABGP leden kunnen gebruik maken van de collectiviteit korting uit de overeenkomst tussen VGZ ZORGVERZEKEREAAR NV en Dè onafhankelijke vakorganisatie ABGP. Collectiviteit nummer 87711345

[www.abgp.nl/ledenservice](http://www.abgp.nl/ledenservice)

### Juridisch spreekuur

Elke donderdagochtend is er een juridisch spreekuur. U kunt hier terecht voor vragen over privé aangelegenheden. U kunt hierbij denken aan problemen zoals o.a. huurgeschillen, echtscheiding, aankopen etc. Om gebruik te kunnen maken van deze service dient u telefonisch contact op te nemen met het Bondskantoor, waarna er voor u een afspraak gemaakt kan worden. Deze afspraak wordt aan u vervolgens telefonisch bevestigd zodat u weet hoe laat en waar u verwacht gaat worden.

## Contactpersonen

Voorzitter & Persvoorlichter:	Rob Hinse	Tel. 020-6672555
Secretaris:	Fred Vos	Tel. 020-6672555, Tel. 06-24261471
Penningmeester:	Eric Mollema	Tel. 020-6672555
Coördinatoren Collectieve Belangenbehartiging:	Haico de Weerd, Rob Hinse	Tel. 020-6672555
Coördinatoren Medezeggenschap:	Jos Hensen, Cor Schirrmann	Tel. 020-6672555
Coördinator Individuele Belangenbehartiging:	<a href="mailto:ib@abgp.nl">ib@abgp.nl</a>	Tel. 020-6672555
Ledenadministratie:	Hans van de Vuurst	Tel. 020-6672555
Contactpersoon Stadstoezicht:	Ed de Vente	<a href="mailto:eddevente@abgp.nl">eddevente@abgp.nl</a>
Contactpersoon voor CAO Vervoersteam:		Tel. 020-6672555
Contactpersoon CAO Nederlandse Horeca Gilde:		Tel. 020-6672555
Redactie Bondsblad :	t.a.v. R. Hinse & F.R. Vos, Bondskantoor ABGP, Langsom 3a, 1066 EW Amsterdam,	Tel. 020-6672555
ABGP op internet:	<a href="http://www.abgp.nl">www.abgp.nl</a> , <a href="mailto:info@abgp">info@abgp</a>	

# SUDOKU PUZZEL

PUZZEL 125

				5		1		9
			4					2
7					6		4	5
6	2	5		1	3			
							3	
			2	7	4			
9			5					8
4		8		9				
	1				2			

PUZZEL 126

		7	5		8		4	9
2						5		8
					6	1		
	4							
3							6	
		5	9					1
	2	8			5			
	5		6					
			1	7				4

## OPLOSSING

PUZZEL 123

<b>5</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>9</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

PUZZEL 124

<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>4</b>
<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>1</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

De vetcursiefgedrukte cijfers zijn de oplossingscijfers.



Dè onafhankelijke vakorganisatie

# ACTIE!

Schrijf nu in en maak meteen gebruik van de voordelen van

## DE ABGP

**NU 6 MAANDEN  
VOOR SLECHTS  
€ 19,95\***

\* Bij lidmaatschap voor minimaal 1 jaar.

Onder andere :

- Aantrekkelijke korting op ziektekostenverzekering via VGZ zorgverzekeraar NV
- Hulp bij belastingaangifte en geschillen met uw werkgever
- Inspraak in uw CAO
- Na de ACTIEPERIODE lage contributie van slechts € 13,20 per maand (prijspeil 1 juli 2016)

Inschrijven via de actiefolder of [www.abgp.nl](http://www.abgp.nl)

In deze tijd is het lidmaatschap van een goede vakorganisatie onontbeerlijk. Werkgevers gaan steeds meer zogenaamde efficiency besparingen proberen te halen uit het arbeidsvoorwaardenpakket en specifieke bedrijfsregelingen staan onder zware druk. Daarom is een degelijke vakorganisatie noodzaak bij het overleg in het bedrijf waar u werknemer bent. Kies daarom voor een onafhankelijke vakorganisatie zoals de ABGP.

De ABGP is een vakorganisatie waar werknemers uit alle beroepsgroepen zich kunnen aansluiten. De ABGP is niet religieus of politiek gebonden. Zij kan daarom altijd haar standpunten verkondigen ongeacht welke politieke kleur aan het bewind is. Kom daar maar eens om bij veel andere bonden.

## Wordt daarom NU lid van de Onafhankelijke Vakorganisatie ABGP

Desgewenst kunt u als lid daarna ook Kaderlid worden en dan bent u vervolgens direct betrokken bij de standpuntbepalingen en kunt u meebeslissen over uw werk en arbeidsvoorwaarden. Enthousiaste Kaderleden zijn bij ons onontbeerlijk en vormen het hart van de ABGP.

## Maak nu gebruik van ons ledenformulier

De contributie bedraagt € 13,20 per maand voor diegene die meer verdienen dan het minimumloon, € 1.551,60 bruto (per 1 januari 2017). Verdient u minder dan het minimumloon dan betaalt u een gereduceerde contributie van € 6,55 per maand. U dient dan wel bij aanvang lidmaatschap en vervolgens 1 x per jaar een bewijsstuk, zoals een salarisspecificatie, te overleggen. Voor gepensioneerden (zonder arbeidsovereenkomst en geen betaalde arbeid verrichtend) is de contributie € 4,65 per maand.



Vul de onderstaande bon in en stuur deze naar: **ABGP, ANTWOORDNUMMER 16161, 1000 TE AMSTERDAM** (geen postzegel nodig)

Ja, ik meld mij voor minimaal één jaar aan als nieuw ABGP lid.

Naam: ..... Voorletters: ..... M/V  
Geb. datum: ..... Personeelsnummer: .....  
Adres: ..... Huisnummer: .....  
Postcode: ..... Woonplaats: .....  
Tel. Privé: ..... Tel. Werk: .....  
Werkgever: ..... Functie: .....  
Afdeling: ..... Wenst per: ..... lid te worden van de ABGP.  
Iban nummer: .....

De kosten van het lidmaatschap mogen door de ABGP -via incasso- van mijn bankrekening of indien mogelijk via inhouding op Salaris\* worden afgeschreven. Tevens machtig ik de ABGP om éénmalig € 19,95 (lidmaatschapskosten eerste half jaar) via incasso\*\* te innen.

Datum: ..... Handtekening: .....

Bent u al ABGP lid en u brengt bovenstaand persoon aan als nieuw lid, vul dan tevens onderstaande strook in en ontvang een premie van € 10,00, per aanmelding. (De premie wordt uitbetaald ná ontvangst van de 1e betaling van het aangebrachte lid)

Naam: .....  
Adres: .....  
Postcode: ..... Woonplaats: .....  
Lidnummer (indien bekend) ..... Telefoon: .....  
Iban nummer waarnaar uw aanbrengpremie moet worden overgemaakt: .....

\* Doorhalen wat niet gewenst is.

\*\* Regeling INCASSO-OPDRACHTEN - Als u het niet eens bent met een automatische afschrijving, dan heeft u een maand de tijd om uw betaling terug te vorderen. U stuurt dan een bericht naar uw kantoor waar uw betaalrekening wordt geadmistreerd. Daar zal men dan het betreffende bedrag weer op uw rekening terug storten.



Djezza



Kussens | Orthopedische Matrassen | Buitenkussens | Hondenbedden | Dummies | Maatwerkkussens | Hondenmanden



**Dummies €15,-**

*De dummy is gemaakt van watervast materiaal en is daarom ook geschikt voor vers vlees. Welke kleur u krijgt is altijd een verrassing!*



**Luxe Kevie €199,-/€299,-**

*De Kevie is beschikbaar in 4 maten en is geschikt qua maatvoering voor al onze kussens.*



**Kwilties vanaf €79,-**

**Unies vanaf €89,-**

**Orthopedische matrassen vanaf €99,-**



**Buitenkussens vanaf €199,-**



**Hondenmand 60cm €104,-**

**Hondenmand 70cm €119,-**

*De mand kan worden opgerold en is daarom ideaal voor op de boot of op reis!*



**Zelf een idee? KIES EEN MAATWERKKWILTIE!**

**Vanaf €79,-**

**Vraag naar alle mogelijkheden**



Djezza | [www.djezza.com](http://www.djezza.com) | [djezzstofferingen@gmail.com](mailto:djezzstofferingen@gmail.com) | 06-4580 1315 | KvK 62531794 Amsterdam

Op vertoon van uw ABGP ledenpas krijgt u 10% korting

Alle Djezza producten zijn gemaakt van industriële kwaliteit, vuil- en waterafstotend, wasbaar materiaal.

Alle kussens en matrassen zijn verkrijgbaar in diverse vrolijke kleuren en stoffen. Hondenmanden zijn beschikbaar in bruin en blauw canvas.

Onze producten zijn handgemaakt en daarom altijd uniek!

# Djezz Stofferingen

Projectstoffering  
Maatwerk  
Caravan/Camper  
Jachten/Sloepen  
Tuinmeubels  
Reparaties  
Hondenkussens  
Hondenmanden



**Authentiek  
Vakmanschap!**

Op vertoon van uw ABGP ledenpas krijgt u 10% korting

Djezz Stofferingen | Lijsterlaan 74 | 2441 BC | Nieuwveen  
Djezzstofferingen@gmail.com | 06-4580 1315