

Wie zijn nu de bestuursleden van Qlix?

Lees het in deze editie
van het Qlix-magazine

Qlix ♥ verhuisberichten

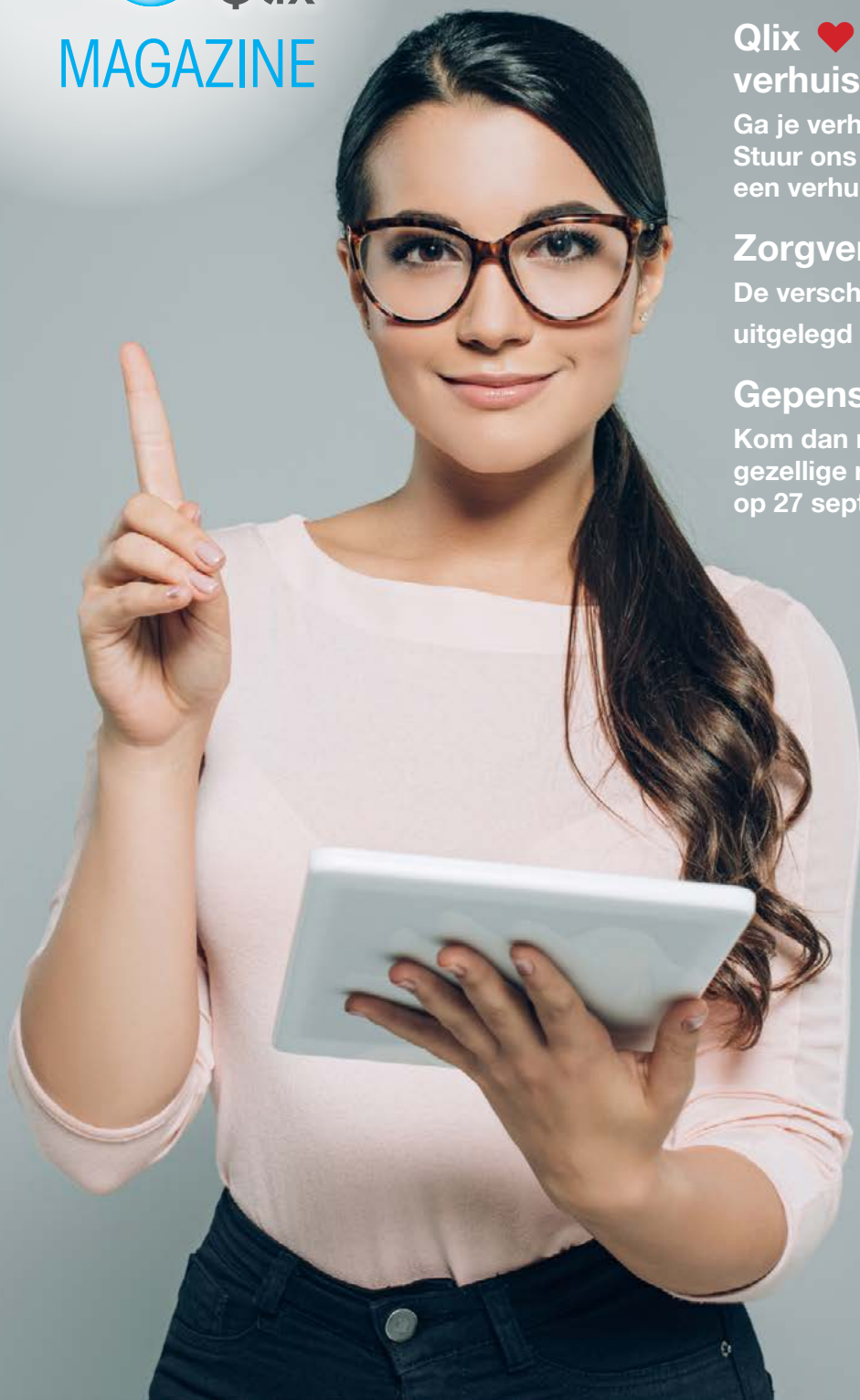
Ga je verhuizen?
Stuur ons alsjeblieft ook
een verhuisbericht!

Zorgverlof

De verschillende soorten
uitgelegd door onze jurist!

Gepensioneerd?

Kom dan naar onze
gezellige reünie
op 27 september!



Colofon

Qlix is dé belangenorganisatie voor Telecom-, ICT- en Contactcentermedewerkers. Op eigen tijdse, 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 heeft haar wortels bij de voorloper van KPN, tegenwoordig zijn wij actief bij meerdere ICT-, Telecom- en Contactcenterbedrijven!



Het magazine van Qlix verschijnt ten minste twee 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.

Lidmaatschap en contributie:
Gewoon lidmaatschap € 9,00 p.mnd.
Jongerenlidmaatschap (t/m 27 jaar) € 4,50 per maand.
Postactieven € 4,50 per maand.

Het lidmaatschap van Qlix wordt aangegaan voor minimaal één jaar en kan telkens aan het eind van een kalenderjaar worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn van een maand.

Oplage Qlix Magazine:
3000 exemplaren

Vormgeving & Druk:
Drukkerij Kluytenaar, Bladel

ISSN 1877-8070

2

Onder andere in deze editie van het Qlix magazine

Fotoreportage van de Algemene Vergadering
Bladzijde 4



Leden accepteren morrend eindresultaat onderhandelingen KPN

Bladzijde 8



Interview met Hans Verheijen

Bladzijde 10



Gewijzigde nieuwe wetgeving in 2019

Bladzijde 13



KPN Pensioen Update

Bladzijde 17



Contact:
Qlix
Veursestraatweg 88-90
2265 CE Leidschendam

070 386 90 46

info@qlix.nl

www.qlix.nl



Radicale wijsheid voor het bedrijfsleven



Door: Peter Broumels, vice-voorzitter Qlix

In de jaren zeventig begon ik mijn carrière. In deze periode werden sterke hiërarchische structuren in veel organisaties geheel of gedeeltelijk vervangen door andere vormen van bedrijfsvoering. Deze culturele vernieuwing heb ik altijd met veel belangstelling gevolgd en mocht ik deze zelfs van Cor Wit onder de naam PBS76 binnen PTT gaan toepassen. 40 jaar later zag ik een inspirerende documentaire over Ricardo Semler.

Deze man is een Braziliaanse ondernemer die een visie op organisaties heeft ontwikkeld. Kort gezegd heeft hij van zijn werknemers compagnons gemaakt, inclusief winst- en risicodeling. In zijn visie streeft hij motivering door betrokkenheid na in plaats van tucht en orde. Stappen die hij hiervoor heeft gezet is een zo plat mogelijke en extreem transparante organisatie te creëren waar werknemers worden gezien en behandeld als de volwassenen die ze zijn, waarbij regels, procedures en het organigram met afdelingen en functiebeschrijvingen zijn geschrapt. Overgebleven zijn vakmensen en coördinerende functies op drie beslisniveau 's: operationeel, divisie overstijgend en strategisch.

Binnen deze platte organisatie streeft hij banenwissel na en democratisch gekozen managers, met als uiteindelijke doel een organisatie die zo goed functioneert dat er sprake is van ultiem ondernemerschap en daarmee de leider (de CEO) overbodig wordt.

Zijn visie is geformuleerd langs een drietal pijlers, namelijk:

- Geen bureaucratie en onzinnige regels;
- Vakmanschap, eigen verantwoordelijkheid en intrinsieke motivatie;
- Transparantie.

Andere aspecten zoals beloningen en salarissen zelf bepalen, functieroulatie en afstappen van een traditioneel organisatie-model zie ik als ondersteunend aan zijn visie, maar mogelijk gemaakt door deze drie pijlers. Tegenwoordig zien we bedrijven die experimenteren met deel aspecten tot het zelf bepalen van de hoeveelheid vakantiedagen.

Uiteraard kent zijn visie ook enkele kaders, want om werknemers te laten delen in de winst moet er wel geld verdiend worden en dat kan alleen maar als het werk op tijd af komt met zo min mogelijk fouten en goede kwaliteit (vakmanschap).

Veranderen is voor veel organisaties niet makkelijk. Semler's visie is een totaalfilosofie waarbij de afzonderlijke onderdelen te samen uitstekend werken, maar elk afzonderlijk een negatief effect hebben. Management hiërarchie (en daarmee de machtsstructuur) in stand houden en werknemers meer vrijheden geven gaat lang niet altijd goed samen. Semler kon een succes maken van zijn totaalfilosofie omdat hij als ondernemer er in geloofde, zijn managementteam naar huis stuurde en alle afzonderlijke onderdelen alle aandacht kregen.

Hoe zit dat met uw verander ervaringen van de afgelopen jaren? Zijn uw zittende managers naar huis toe gestuurd? Functioneert governance voor uw resultaten? Is uw HR afdeling met al hun regeltjes, procedures en opleiding ideeën opgeheven en wordt job-rotation voor u gestimuleerd? Heeft u als medewerker het vertrouwen gekregen om democratisch gekozen managers aan te stellen met uitsluitend de voor u noodzakelijke regels en procedures voor op maat hoogwaardige productie te leveren? Is uw vakmanschap in samenwerking met maatwerk producten geïnoveerd naar nieuwe hoogwaardige producten die zorgen voor de continuïteit van uw organisatie en daarmee naar mogelijke groei van werkgelegenheid?

Nee? Zoek eens op 'Ricardo Semler' voor inspirerende artikelen en filmpjes!

Algemene jaarvergadering 2019



Voorzitter Michel Boers opende de Algemene Jaarvergadering



“Hoe kun je optimaal invloed uitoefenen op de werkgever?” Was de centrale vraag van de dag. Tijdens de vergadering gaf Ron een inblik in de verschillende vormen (en stijlen) van klassieke én eigentijdse werknemersinvloed.

Ron Harmsen is interim-bestuurder/onderhandelaar voor Qlix en onderhandelt voor Qlix met KPN over een nieuwe cao. Ron is sinds 1985 actief binnen de Nederlandse vakbeweging en heeft zich de afgelopen jaren gespecialiseerd in de ontwikkelingen binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen.



Michel bedankt Ron voor zijn bijdrage. Hij hoopt dat de aanwezigen voldoende input hebben gehad om vast te stellen welke stijl van werknemers-invloed men anno 2019 het meest succesvol acht. Op de site van Qlix, is de presentatie van Ron terug te vinden of gebruik de QR code:

Hoe kun je het beste invloed uitoefenen op de werkgever? Deze vraag stond centraal tijdens de Algemene Jaarvergadering van Qlix op 25 april jongstleden.

De vergadering is goed bezocht door leden van Qlix en Jong KPN. Hierbij een fotoreportage!



Aandachtig gehoor voor voorzitter Michel Boers die de leden meenam door het jaar 2018!



Fotoreportage



Jimme Klijstra, penningmeester Qlix, nam ons mee door de cijfertjes. Hij gaf een toelichting op het financieel overzicht 2018, nam met de leden de jaarrekening van het aktiefonds door en presenteerde de begroting voor 2019.



Mieke Santen - Schepers



De kascommissie bij monde van Hans Verheijen complimenteerde de penningmeester met de volledige en juiste boekhouding. Het voorstel van decharge werd door de ALV met applaus aangenomen.



Nieuw bestuurslid Harry Sonderman



Nieuw bestuurslid Enrique Kroessen



Peter Spiertz (rechts op de foto) en Chris Verheij (links op de foto) traden af. Er hadden zich twee nieuwe bestuursleden aangemeld. De voorzitter geeft een toelichting op de voordracht. De bestuursleden gingen akkoord met de benoeming van Enrique Kroessen en Harry Sonderman in het bestuur.



Peter Broumels, bestuurslid, besprak ook een aantal onderwerpen op de ALV. Eén daarvan was de terugkomdag voor postactieven. Later zullen we over het hoe en wanneer van deze dag terugkomen

Het bestuur van Qlix

Na de Algemene Vergadering van Qlix hebben er bestuurswisselingen plaatsgevonden. Hierbij een overzicht van het nieuwe bestuur van Qlix!



Voorzitter
Michel Boers



Vice-voorzitter
en 2^e secretaris
Peter Broumels



Secretaris
Enrique Kroesen



Penningmeester
Jimme Klijnstra



2^e penningmeester
Harry Sonderman



De digitale kant van Qlix

Sinds vorig jaar heeft Qlix verschillende diensten ondergebracht bij Genkgo. Dit bedrijf uit Amsterdam is gespecialiseerd in de digitale ondersteuning van verenigingen. Met de inzet van meer geavanceerde middelen proberen wij leden beter en sneller te informeren. En

aan de andere kant hopen wij in de toekomst meer input van leden te ontvangen. De diensten die wij bij Genkgo afnemen zijn onder andere de website, de software voor de ledenadministratie, de software voor de emails en meer!



Bereikbaarheid van onze leden

Laat je gegevens achter en maak Qlix slagvaardiger!

Het bestuur van Qlix gaat meer werk maken van het verbeteren van de gegevens in het ledenbestand. In de uitvoering van ons werk hebben wij er regelmatig mee te maken dat wij leden niet of niet goed kunnen bereiken. Bij Qlix hebben wij intern korte lijnen en deze hebben wij ook graag met de achterban!

Verhuisberichten

Hier zijn wij dol op! Dat scheelt een hoop zoekwerk als er een brief of magazine retour komt.

Emailadressen

Ontvang je nog geen email van Qlix? Laat je emailadres snel aan ons weten! For your information; op 27 mei 2019 konden wij 89,9 procent van de leden via email bereiken. Dit percentage moet natuurlijk naar 100 procent! Dus aarzel niet en mail ons vandaag nog!

06-nummers

Onze belastingconsulenten, secretariaat medewerkers, juristen en onze ledenadministrateur Jimme blij maken? Geef dan vooral je 06 nummer door zodat zij jou snel kunnen bereiken. In de toekomst hopen wij ook uitvragen over bijvoorbeeld jouw cao te doen via sms, dus dat is ook een goede reden om mobiel bereikbaar te zijn!

Geef je contactgegevens door via:

info@qlix.nl!

Wij gaan vertrouwelijk om met de gegevens van leden en delen deze niet met derden!

Meer weten? Kijk op www.qlix.nl voor onze privacyverklaring.

Het van bestuur Qlix



Verhuisberichten

Leden accepteren morrend eindresultaat onderhandelingen KPN



Ron Harmsen

Op 20 april jongstleden werd duidelijk dat een nipte meerderheid van de leden van Qlix en Jong KPN tijdens de recente ledenraadpleging over de cao en het sociaal plan KPN heeft ingestemd met het behaalde eindresultaat. Aan de onderhandelingen ging een zeer langdurig en complex onderhandelingstraject vooraf. De redactie vroeg onze onderhandelaars Ron Harmsen en Harry Sonderman naar hun ervaringen.

Harmsen: ‘Complex en langdurig’ dat kun je inderdaad wel zeggen. Of beter gezegd nog: tijdrovend. Als ik zo terugkijk op het hele proces kan ik niet anders dan tot de conclusie komen dat het allemaal wel wat efficiënter en effectiever had gekund, maar goed, achteraf heeft iedereen gelijk.

Sonderman: Dat het allemaal zo lang geduurd heeft is wat mij betreft vooral gekomen door de enorme hoeveelheid verandervoorstellen die KPN de vakbonden over de cao en het sociaal plan heeft voorgelegd. Veel van die voorstellen hoorden wij niet voor de eerste keer. KPN probeert ieder jaar opnieuw om onderdelen van de cao te versoberen.

Harmsen: Ik ben sinds januari 2018 bij deze onderhandelingen betrokken. Eerder was ik al onderhandelaar voor Qlix in de periode 1989 – 1996 en van 2000 – 2006. Vooral in de eerste jaren na de verzelfstandiging van het staatsbedrijf PTT konden wij als vakbonden enorme verbeteringen in de cao KPN realiseren. In de jaren '90 kon het immers niet op met KPN, het geld klotste tegen de plinten. Het bedrijf groeide als kool en management en medewerkers

konden daar goed van mee profiteren. Wat dat betreft is het anno 2019 heel andere koek. Ik herken het beeld dat collega Sonderman schetst over de afgelopen jaren: de verbeteringen die wij in het verleden met KPN hebben afgesproken worden nu allemaal ter discussie gesteld door KPN. Het is wat dat betreft goed merkbaar dat KPN geduchte concurrentie heeft gekregen, dat de Telecomsector drastisch is veranderd en nog steeds in razend tempo verandert. Ik heb ongelofelijk veel waardering voor de medewerkers van KPN die wat mij betreft op een prima manier, met grote betrokkenheid omgaan met de vele (technologische) vernieuwingen en veranderingen. Ik begrijp daarom ook heel goed dat de KPN-medewerker zich – gelet op de vele cao-voorstellen tot versoberingen van KPN - niet gewaardeerd voelt door het bedrijf en dat slechts 65% van onze leden vóór het akkoord heeft gestemd.

Sonderman: Wat dat betreft zijn wij er – samen met de collega vakbonden – toch nog heel goed in geslaagd om de nadelige gevolgen voor onze leden en de andere medewerkers van KPN te beperken. Zo terugkijkend moet ik vaststellen dat KPN op de meeste cao-voorstellen die zij gedaan heeft niet het door haar gewenste resultaat heeft bereikt.

Harmsen: Inderdaad, neem bijvoorbeeld de voorstellen van KPN om de kaders van de arbeidstijden in de cao te verruimen of de voorstellen die KPN heeft gedaan over de ‘mobiliteit’. Daaronder verstaan wij de tegemoetkoming die de KPN-medewerker ontvangt in de kosten van het woon-werkverkeer en de zakelijke reizen. Voorlopig zijn de verslechtingen op die onderwerpen afgehouden, maar laten wij scherp blijven. KPN komt zeker op deze onderwerpen terug tijdens het volgende cao-traject.

Sonderman: Voor ons was één van de belangrijkste voorstellen het loskoppelen van de looptijd van het sociaal plan van de looptijd van de cao. Onze leden hebben ons vorig jaar zeer duidelijk te verstaan gegeven dat het nieuwe sociaal plan géén verslechtingen zou mogen inhouden en dat de looptijd van het sociaal plan ten minste drie jaar zou moeten zijn. Onze le-



Harry Sonderman

den hechten enorm aan zekerheid over het gedurende een langere periode van toepassing zijn van het sociaal plan.

Harmsen: met uitzondering van de afspraak over de cap op de beëindigingsvergoeding zijn wij daar vind ik goed in geslaagd. Het nieuwe sociaal plan heeft een looptijd van drie jaar en voor iedere medewerker die op 31 december 2018 in dienst was van KPN blijft de hoogte van de beëindigingsvergoeding van toepassing zoals die voor zijn/haar situatie op 31 december 2018 volgens het vorige sociaal plan zou zijn vastgesteld.

Sonderman: Die cap van 150.000 euro op die beëindigingsvergoeding is wel een vervelend punt: medewerkers met een erg lang dienstverband én een hoog salaris krijgen daarmee te maken als zij onverhoopt boventallig worden. Zij worden geconfronteerd met een minder hoge beëindigingsvergoeding dan de individueel berekende vergoeding die voor hen op 31 december 2018 gold. Voor KPN was dit een harde voorwaarde om tot een akkoord over het sociaal plan te kunnen komen: KPN wil voorkomen dat medewerkers met (te) substantiële vergoedingen KPN verlaten.

Harmsen: Wat wij in ieder geval nog wel hebben kunnen afspreken is dat de cap niet direct geldt, maar dat dat eindbedrag van 150.000 euro pas over 29 maanden wordt bereikt.

Harmsen: In onze nieuwsbrief hebben wij gesteld dat wij er als onderhandelaars tijdens de onderhandeling alles hebben uitgehaald voor de leden. Veel leden hebben de moeite genomen om hun stem over de cao/sociaal plan toe te lichten. Zoals ik net al zei blijkt uit de reacties duidelijk dat veel KPN-ers zich (ondanks onze inzet als onderhandelaars) niet gewaardeerd voelen met de gemaakte afspraken. In de laatste nieuwsbrief van Qlix/Jong KPN hebben we

een groot aantal van die inhoudelijke reacties van leden opgesomd.

Sonderman: Inderdaad! En als onderhandelaars zijn wij erg blij met deze signalen. Zoals collega Harmsen net al zei verwacht ook ik dat KPN de volgende keer zal terugkomen op de punten waarover nu geen overeenstemming bereikt is. Het sterkt onze positie enorm als wij bij de volgende onderhandelingen onderbouwd kunnen aangeven dat heel veel collega's niet zitten te wachten op verslechtingen van bijvoorbeeld de Tot. of hun reiskostenvergoeding.

Harmsen: Uit de signalen van de leden kun je ook opmaken dat wij het als onderhandelaars helaas niet iedereen volledig naar de zin hebben kunnen maken. Onze kaderleden hadden dat overigens al voorspeld en wij begrijpen dat ook. Het totaalresultaat bevat afspraken die minder goed uitpakken voor enkele specifieke groepen medewerkers: degenen met een RSP >100, de collega's die in onregelmatige diensten werken, de mensen die geraakt worden door de maximering van de beëindigingsvergoeding van het sociaal plan, enzovoort. Het is niet verwonderlijk dat deze collega's niet te spreken zijn over deze componenten in het totaalpakket. Desondanks sta ik als onderhandelaar toch achter het behaalde totaalpakket. Daarin zitten ook echt wel goede punten. Ik ben daarom toch ook blij dat Qlix/Jong KPN de cao gaan ondertekenen. Mocht dat niet het geval zijn geweest, dan had mogelijk een langdurige impasse bedreigd en daar heeft echt niemand wat aan.

Sonderman: Ik sluit mij daarbij aan. Voorlopig hebben we even rust. Hoewel, wij kijken alweer vooruit naar de start van de volgende ronde onderhandelingen. Daarmee gaan we al op korte termijn starten, voor je het weet is het immers weer 1 januari!

Harmsen: Klopt! Wij houden de leden op de hoogte over de resultaten van onze voorbereidingen en het vervolgtraject. En het zou fantastisch zijn als wij tijdens de volgende onderhandelingen voor nog meer KPN-ers zouden kunnen onderhandelen. Qlix/Jong KPN is binnen KPN qua grootte de tweede partij en daarmee kunnen wij echt het verschil maken. Aanwas van nieuwe leden sterkt onze positie enorm. KPN-ers die nog geen lid zijn: 'Blijf niet aan de kant staan, maar sluit je aan!' Dan pas hebben jullie ook recht van spreken!

Interview met Hans Verheijen

Lid van de ondernemingsraad Customer Operations
en van de Centrale Ondernemingsraad van KPN.



Hans Verheijen

Hans Verheijen woont in Broekhuizen vorst in het mooie Noord-Limburg met zijn echtgenote en zijn twee zoons. Hans werkt 33 jaar bij KPN, met daarin een korte periode onder de Getronics vlag na de overname daarvan. Hij heeft een technische achtergrond en zo is hij bij KPN begonnen als monteur en na diverse omzwervingen momenteel werkzaam als adviseur binnen B2B (Zakelijke Markt) Customer Operations Customer Support (CO CS).

Kun je meer vertellen over je loopbaan?

“Voordat ik bij KPN (toen nog de PTT) ging werken heb ik vier jaar gewerkt bij de Koninklijke Luchtmacht als techneut. De rode draad in mijn loopbaan is contact met klanten, zowel consumenten als zakelijke en bij die laatste groep van Klein Zakelijk tot Corporate klanten en de kennis en ervaringen die ik daar heb opgedaan kan ik heel goed gebruiken in mijn huidige functie maar ook binnen de medezeggenschap.

Voor de medezeggenschap heb ik heel bewust gekozen ongeveer zeven jaar geleden. Het is tot nu toe een van de leerzaamste periodes uit mijn loopbaan en een aanrader voor iedereen die zich wil verbreden en invloed wil kunnen uitoefenen op het beleid binnen KPN (mits je daarin ook wilt investe-

ren). En dat laatste is de reden waarom ik mij ooit verkiesbaar heb gesteld voor de medezeggenschap. Laat ik het zo zeggen; ik had gedurende mijn loopbaan het nodige meegemaakt dat niet oké was voor zowel medewerkers als voor onze klanten en dus voor KPN. Mijn motto is: Het moet wel leuk blijven!”

Kun je een voorbeeld geven van een leermoment tijdens je loopbaan?

“Ik werkte ooit als beginnend projectleider in een organisatieonderdeel (het vroegere Entercom) en werd daar verantwoordelijk gemaakt voor het Millennium project om alle Nortel klantapparatuur millenniumproof te maken. In deze functie kon ik mijzelf bewijzen als projectleider. Daardoor stond er grote druk op dit project en werd ik aan het lijntje gehouden of ik de functie ooit definitief mocht vervullen. Dat is uiteindelijk gelukt maar mede daardoor heb ik een burn-out gekregen. Dat is een van mijn grootste leerpunten uit mijn leven. Al zou ik er nog wel wat meer kunnen noemen.”

Welk advies had jij willen ontvangen aan de start van je loopbaan bij KPN?

“Blijf dicht bij jezelf en laat afspraken altijd vastleggen. Kijk vooral wat je leuk vindt.”

Wat zou je een twintiger die vandaag start bij KPN willen adviseren?

“Probeer niet te snel carrière te maken maar probeer vooral dat te doen wat je leuk vindt. Dan kom je vanzelf verder. Kijk goed om je heen dan zie je veel kansen binnen ons bedrijf die je kunt benutten om jezelf te verbreden. Steek niet te veel tijd in het verbeteren of ontwikkelen van competenties of vaardigheden die je niet of weinig bezit maar ontwikkel en versterk vooral datgene wat je wel in huis hebt.”

Kun je meer vertellen over jouw werk in de OR?

“In de OR houd ik me vooral bezig met zaken rondom Customer Support (CS) binnen Customer Operations (CO). Ik ben trekker van de

werkgroep CS. Ik houd me ook met andere zaken binnen CO bezig bijvoorbeeld als er bij nieuwe trajecten werkgroepen gevormd moeten worden maar bij Customer Support ligt mijn hart en is er ook veel te doen. Mijn speciale aandacht gaat uit naar diverse transitie. Daar heb ik veel ervaring mee. Daarnaast ben ik lid van de commissie Finance. Ook maak ik deel uit van een selecte groep OR leden die allemaal in het B2B segment werkzaam zijn en regelmatig overleg voeren over onderdeel overstijgende zaken om de samenhang van alles wat zich afspeelt binnen B2B te monitoren en te bewaken. En gecombineerd met de Centrale Ondernemingsraad (waar ik o.a. onderdeel uitmaak van de werkgroep 'Werkdruk') betekent dat in de huidige dynamiek die KPN kent dat er momenteel weinig tijd overblijft voor mijn eigenlijke functie."

In welk dossier heb jij je vastgebeten?

"We zijn momenteel in een proces om Customer Support om te vormen om onze klanten beter te bedienen én om de transitie naar doelportfolio beter en sneller helpen uit te voeren. Dit wordt het nieuwe Service Operating Model (SOM) genoemd. Daarnaast speelt nagenoeg parallel het nieuwe Target Operating Model (TOM) dat binnen geheel CO ingevoerd wordt en dat vooral gebaseerd is op ITIL (Information Technology Infrastructure Library). Dit zijn majeure en kritische veranderingen die ik kritisch volg en controleer of de afspraken die we in het advies hebben opgenomen ook nageleefd worden. Ik volg het extra kritisch omdat nog niet zeker is wat uiteindelijk het beste bedieningsmodel is en met hoeveel mensen we dat uiteindelijk gaan doen. Kortom er zitten veel onzekerheden in die goed gemonitord moeten worden."

Kun je meer vertellen over je huidige werk bij KPN?

"In mijn functie houd ik me bezig met het adviseren van het management en medewerkers en het begeleiden van de transitie van Telecom naar ICT dienstverlener op onder andere proces en communicatie vlak. Wat uiteindelijk

moet gaan leiden tot betrokken collega's, efficiëntere transitie trajecten en ontwikkeling management in het managen van transitie."

Wat doe jij om jezelf geschikt te houden voor het werk bij KPN?

"Ik maak elk jaar gebruik van het inzetbaarheidsbudget dat KPN de medewerkers ter beschikking stelt. Daarnaast lees ik veel vakliteratuur en bezoek ik interessante seminars en workshops. Ik zorg er ook voor dat ik mentaal en lichamelijk gezond blijf om de hectiek de baas te blijven al lukt dat niet altijd zoals ik dat graag zou willen. Ik heb een zeer brede interesse en dat helpt ook om op de hoogte te blijven van de nieuwste ontwikkelingen en daarbij zorg ik dat ik een groot netwerk heb."

Hoe ga jij om met werkdruk?

"In de regel lukt het me aardig om daarmee om te gaan maar soms moet ik ook even bewust wat afstand nemen. Dat lukt me sinds mijn burn-out wel beter maar ik heb weleens wat 'hulp' nodig van het thuisfront of collega's. Ik vind het geen probleem om een tijd lang erg druk te zijn en werkdruk te voelen maar daarna moet er wel weer een periode komen dat het wat rustiger kan. Dat is nodig voor de juiste balans. Daarnaast helpt het dat je afwisseling hebt in je werk dus dat zoek ik ook bewust op."

Welk boek heb je onlangs gelezen?

"Het is al erg lang geleden dat ik een boek gelezen heb maar volgens mij was dat Bravo Two Zero van Andy McNab wat gaat over een SAS patrouille die tijdens de eerste Golfoorlog achter vijandelijke linies gedropt werd. Het gaf een schokkend en zeer realistisch want waargebeurd beeld hoe militairen slecht voorbereid (ze hadden bijvoorbeeld zomerruitrusting bij zich terwijl het 's-nachts steenkoud was in de woestijn) maar wel veel beter getraind dan de vijand met een kleine eenheid zo veel kon aanrichten. Ik las vroeger veel boeken maar kom er helaas niet meer aan toe al realiseer ik me dat het ook weer een kwestie is van keuzes maken."

Qlix reünie gepensioneerden

Kom ook naar onze gezellige reünie en ontmoet oud collega's!

Gelijk aanmelden? www.qlix.nl/reunie

Peter Lambregts, Joke Lammersen en Kees van Rijn organiseren dit jaar weer een reünie voor de gepensioneerde leden van Qlix. Het heeft dit keer een educatief karakter. We krijgen informatie over de 'circulaire economie' wat bij veel bedrijven momenteel aandacht krijgt.

"We gooien jaarlijks in Nederland voor minstens 5 miljard euro aan voedsel weg. Een deel daarvan zijn verse groenten: overschot van boeren, telers en versnijders. Afgekeurd omdat ze te klein, misvormd of te bont zijn en de kopjes, kontjes of stronken. De Verspillingsfabriek redt deze groenten en bereidt er smaakvolle soepen, sauzen en stoofgerechten van. Dat gebeurt door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Want talent verspillen, dat vinden wij ook zonde."

Hierbij nodigen wij al onze gepensioneerde leden uit voor deze reünie! Belangrijk is te melden dat er geen invalide toiletten aanwezig zijn. Voor het bezichtigen van de fabriek moet u goed ter been zijn i.v.m. de trappen.

Datum: Vrijdag 27 september 2019
Tijd: 16:00 uur
Locatie: De Verspillingsfabriek, Huygensweg 10, 5466 AN Veghel

Programma Bezoek aan de verspillingsfabriek te Veghel

16:00 uur Koffie, thee en muffins bij Three-sixty
16:30 uur Presentatie. De ambassadeur van THE MAKE OVER informeert ons over het ontstaan en het gedachtegoed van de verspillingsfabriek.
17:30 uur Rondleiding
18:00 uur Verspillingsbuffet
20:00 uur Einde en vertrek

Aanmelden

Dat kan via www.qlix.nl/reunie of stuur een brief onder vermelding van onderstaande gegevens naar:

Qlix gepensioneerden
Veursestraatweg 88-90
2265 CE Leidschendam

Ja, ik kom naar de reünie gepensioneerden op 27 september 2019

Voornaam: _____ Tussenvoegsels: _____ Achternaam: _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Emailadres: _____

Telefoonnummer: (bij voorkeur een 06) _____

- Ik kom zelf naar de verspillingsfabriek.
 Ik neem wel / niet* mijn partner mee.
 Wanneer het zelf rijden niet lukt, dan zijn we van plan om vanaf station Den Bosch oud collega's op te halen en mee te nemen naar de verspillingsfabriek.

De verspillingsfabriek is namelijk slecht met het openbaar vervoer te bereiken. Voor het meerijden wordt u een uur eerder op het station in Den Bosch verwacht.

15:00 uur Aankomst station Den Bosch
15:15 uur Voor de carpoolers, we wachten achter het station
15:30 uur Vertrek naar de verspillingsfabriek

Kiest u voor mee rijden? Kees van Rijn (06 5157 7911) neemt contact met u op.



Tijdens onze reünie brengen wij een bezoek aan de verspillingfabriek.

Gewijzigde nieuwe wetgeving in 2019

Glix informeert u graag over uw rechten en plichten. Welke wetten zijn in 2019 gewijzigd?

AOW-leeftijd

De AOW-gerechtigde leeftijd is per 1 januari 2019 verhoogd naar 66 jaar en vier maanden met de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd (2016). In deze wet is bepaald dat de AOW-gerechtigde leeftijd gekoppeld is aan de levensverwachting. Voor de kalenderjaren 2022, 2023 en 2024 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en drie maanden.

Transitievergoeding

Het maximale bedrag dat een werkgever moet betalen aan transitievergoeding is per 1 januari 2019 omhoog gegaan van € 79.000 naar € 81.000. Of een jaarsalaris als dat hoger is.

Adoptieverlof

Het adoptieverlof is per 1 januari 2019 verhoogd van vier weken naar zes weken. Het adoptieverlof, ook wel pleegzorgverlof genoemd, is bestemd voor adoptie- of pleegouders die een kind adopteren of een pleegkind in hun gezin opnemen. Tijdens het adoptieverlof heeft de werknemer recht op een UWV-uitkering ter hoogte van het (maximum) dagloon.

Geboorteverlof

Per 1 januari 2019 hebben de partners van moeders recht op (betaald) geboorteverlof. De duur van het geboorteverlof is eenmaal het aantal werkuren per week. Bijvoorbeeld, wanneer je 32 uur per week werkt, dan heb je recht op 32 uur betaald verlof en je mag zelf bepalen hoe jij het geboorteverlof op-



neemt, in één keer of verspreid over de eerste vier weken na de geboorte van het kind. De werkgever is verplicht jouw loon tijdens het geboorteverlof door te betalen. Het geboorteverlof vervangt het kraam- en ouderschapsverlof, dat uit slechts twee dagen betaald verlof en drie dagen onbetaald verlof in de eerste vier weken na de geboorte van het kind bestond.

Aanvullende geboorteverlof

Per 1 juli 2020 hebben partners van moeders recht op het aanvullende geboorteverlof. Het aanvullende geboorteverlof duurt vijf maal de wekelijkse arbeidsuren. Het verlof moet binnen zes maanden na de geboorte van het kind opgenomen worden. Tijdens het aanvullend verlof hebben partners het recht op een UWV-uitkering ter hoogte van 70 procent van het (maximum)dagloon, voor maximaal vijf weken.

Tijdens het aanvullend geboorteverlof blijf je jouw (wettelijke) vakantiedagen opbouwen.

Zorgverlof



Door: Marnix van Ark, jurist

Zorgverlof is gekoppeld aan de arbeidsovereenkomst. Zorgverlof kan worden onderverdeeld in kortdurend zorgverlof en langdurig zorgverlof.

Inzet verlof

Het kortdurend zorgverlof kan minder vaak worden ingezet dan het langdurend zorgverlof.

Kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon zoals weergegeven onder het kopje 'persoon'.

Langdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof voor de verzorging van een persoon als weergegeven onder het kopje 'persoon' levensbedreigend ziek is of als het gaat om de noodzakelijke verzorging van zo een zelfde persoon.

Persoon

1. De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
2. Een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
3. Een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
4. Een pleegkind dat blijkt de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
5. Een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
6. Degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
7. Degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

Omvang verlof

Bij een arbeidsovereenkomst van 40 uur maak je aanspraak op tachtig uur kortdurend zorgverlof per jaar en 240 uur langdurig zorgverlof per twaalf maanden. De periode van twaalf maanden vangt aan op het eerste moment dat het verlof wordt ingezet. In de tabel hieronder zie je hoeveel zorgverlof je naar rato van de arbeidsomvang hebt.

Arbeidsomvang	Kortdurend zorgverlof	Langdurig zorgverlof	Totaal
40	80	240	320
36	72	216	288
32	64	192	256
28	56	168	224
24	48	144	192
20	40	120	160
16	32	96	128
12	24	72	96
8	16	48	64
4	8	24	32

Doorbetaling salaris

Het kortdurend zorgverlof wordt doorbetaald. Wanneer dit verlof wordt ingezet, zal de werkgever 70% van het laatst verdiende loon doorbetalen. Het langdurige zorgverlof wordt niet doorbetaald.

Ingang verlof

Het zorgverlof kan in principe niet geweigerd worden door de werkgever.

Kortdurend zorgverlof

Voor het kortdurend zorgverlof is zo geregeld dat het verlof in gaat op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur van het verlof aan. Achteraf kan de werkgever vragen wie de werknemer verzorgt. De werknemer dient hierop te antwoorden. Hier heeft de werknemer dus veel vrijheid als hij het verlof wil opnemen. De wet maakt vervolgens de uitzondering dat het verlof niet aanvangt of eindigt zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof, onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.”

Dit betekent kortgezegd dat het kortdurend zorgverlof niet in gaat als de werkgever een zwaarder belang heeft om het verlof niet in te laten gaan dan dat de werknemer belang heeft om het verlof wel in te laten gaan. De situatie dat de werkgever een zwaarder belang heeft, komt niet snel voor. Een geaccepteerd zwaarwichtig belang van de werkgever kan zijn dat er sprake is van onderbezetting.

Langdurig zorgverlof

Als een werknemer een beroep wil doen op langdurig zorgverlof, dan moet hij een verzoek indienen bij de werkgever. Dit verzoek om verlof dient ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de werkgever te worden inge-

diend onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.

De werkgever willigt het verzoek om verlof van de werknemer in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Dit betekent net als bij kortdurend zorgverlof dat de werkgever het verlof kan weigeren als de werkgever een zwaarder belang heeft om het verlof niet in te laten gaan dan dat de werknemer belang heeft om het verlof wel in te laten gaan.



Vakantiedagen en zorgverlof

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Wil je persoonlijk advies?

Bel tijdens kantooruren naar 070 386 90 46. Voor leden zijn hier geen kosten aan verbonden.

De toekomst van Qlix



Kadertraining

Na de zomervakantie is iedereen natuurlijk weer lekker uitgerust en opgeladen om er weer lekker tegenaan te gaan. We gaan in september met de kaderleden aan de slag om de toekomst van Qlix te bespreken. We willen het plan dat zijn roots kent in een eerdere training in Nordhorn, meer handen en voeten geven.

Dus lijkt het je leuk om jouw steentje bij te dragen en mee te denken over hoe Qlix er de komende jaren uit komt te zien, meld je dan aan voor deze training!

**Reserveer
daarvoor alvast in je agenda
18, 19 en 20 september.**

Op 18 september beginnen we om 17:00 uur met elkaar weer bij te praten tijdens een gezamenlijk diner en sluiten dan weer de training af op vrijdag middag rond 15:00 uur.

***Wil je alvast meer weten?
Mail dan naar info@qlix.nl***

***Heb jij een probleem op je werk?
Laat het weten, wij ondersteunen je graag!***



KPN Pensioen Update



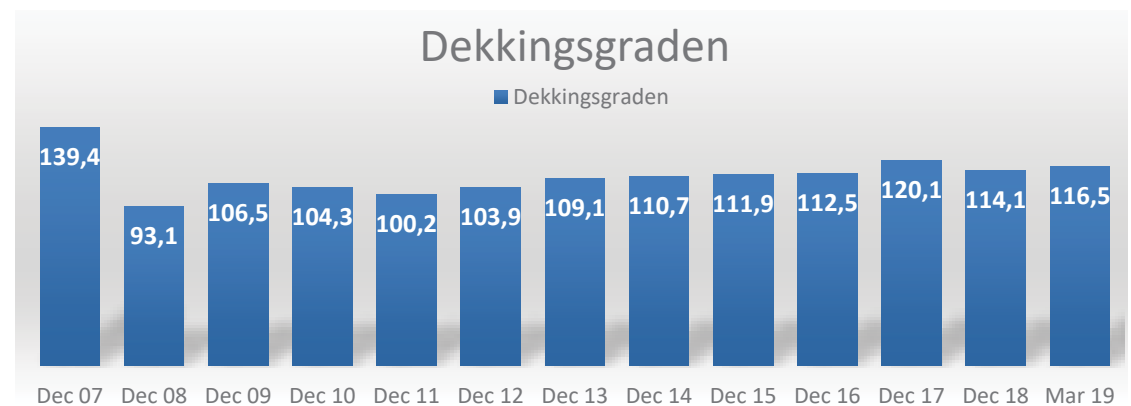
Door: Caspar Vlaar

Het is alweer enige tijd geleden dat in Qlix Magazine uitgebreid aandacht is besteed aan 'Pensioen'. In deze update lees je meer over hoe KPN Pensioen ervoor staat, de discussie over de toekomst van het pensioenstelsel en wat tips over de keuzemogelijkheden in de pensioenregeling.

Hoe staat KPN Pensioen ervoor?

De makkelijkste manier om deze vraag te beantwoorden is met een verwijzing naar de dekkingsgraad van het pensioenfonds. De dekkingsgraad is de verhouding tussen de bezittingen (het vermogen) en de verplichtingen (de uit te betalen pensioenen) van het pensioenfonds. De dekkingsgraad geeft aan of het pensioenfonds genoeg geld heeft om de pensioenen nu en in de toekomst te kunnen betalen.

Ontwikkeling Dekkingsgraad KPN Pensioen:



Met een actuele dekkingsgraad van 116.5% (maart 2019) staat KPN Pensioen er een stuk beter voor dan een aantal grote pensioenfondsen in Nederland die allemaal een dekkingsgraad hebben van rond de 100% (zoals ABP, PFZW, PMT en PME). Ook heeft KPN pensioen de afgelopen twee jaar de opgebouwde pensioenen (deels) kunnen indexeren, waar veel andere fondsen rekening moeten houden met een mogelijke korting.

Goed nieuws dus, maar wel met een kanttekening. De afgelopen jaren is het immers niet gelukt om de pensioenen volledig mee te laten stijgen met de inflatie. Om dat wel te mogen doen moet de dekkingsgraad nog verder stijgen, zodat het fonds een 'comfortabele' buffer heeft van rond de 25%. Als de beleggingsresultaten de komende jaren vergelijkbaar zijn met de afgelopen tien jaar (9% per jaar gemiddeld rendement) en de rente niet nog veel verder daalt (van 3.6% in 2008 naar 1.4% in 2018) is dat geen probleem. Een zekerheid is dat alleen niet; de afgelopen jaren hebben laten zien dat met name de rente veel verder kon dalen dan velen voor mogelijk hielden. Gelukkig heeft Pensioenfonds KPN daar een groot deel van kunnen opvangen met een robuust beleggingsbeleid. Een absolute garantie voor de toekomst biedt dat helaas niet.

In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de dekkingsgraad in de afgelopen jaren weergegeven.

Welke actuele ontwikkelingen zijn belangrijk voor het Pensioenfonds?

Het pensioenfonds kijkt voor het behalen van de doelstellingen vooral naar de lange termijn. Dat neemt niet weg dat in een aantal actuele ontwikkelingen trends zijn te herkennen die langere tijd aanhouden. Hieronder noemen we er een paar, inclusief hetgeen het pensioenfonds doet om deze risico's te managen.

- De levensverwachting is de afgelopen jaren fors gestegen. Het pensioenfonds houdt bij het berekenen van haar verplichtingen rekening met de meest actuele prognose van de ontwikkeling van de levensverwachting. Toch is de afgelopen jaren gebleken dat voorspellen moeilijk is. Veel nieuwe medische behandelmethoden en actieve campagnes om roken tegen te gaan hebben geleid tot een veel grotere stijging van de levensverwachting dan was voorzien. Dit heeft ertoe geleid dat de verplichtingen van het pensioenfonds met ongeveer 10-15% zijn gestegen (en de dekkingsraad dus gedaald). Het Pensioenfonds heeft helaas geen mogelijkheden om dit risico te managen, anders dan uit te gaan van de meest recente prognoses.
- De rente is fors gedaald. Wie het nieuws de afgelopen jaren heeft gevolgd, zal niet ontgaan zijn dat de rentes die op de financiële markten worden vergoed de afgelopen jaren fors zijn gedaald. Voor Pensioenfonds KPN geldt dat wanneer de rente met 1% daalt, dit zonder maatregelen een negatief effect van ongeveer 17% heeft op de dekkingsgraad. Omdat dit een zeer groot risico is voor het fonds, heeft KPN Pensioen besloten de effecten van een rentebeweging af te dekken met financiële instrumenten (Renteswaps). Ook belegd het fonds minder in obligaties (vastrentende waarden) en meer in hypotheek, inflatie gerelateerde obligaties en Asset Backed Securities (ABS). Naar verwachting leveren deze op de langere termijn een hoger rendement dan obligaties.

Toekomst van het Pensioenstelsel

Deze twee belangrijke ontwikkelingen zijn mede de trigger geweest voor de al meer dan tien jaar durende gesprekken over aan-

passingen aan het pensioenstelsel. De gestegen levensverwachting is het belangrijkste discussiepunt ten aanzien van de AOW leeftijd. De gedaalde rente is de belangrijkste trigger voor de gedaalde dekkingsgraden van pensioenfondsen en daarmee voor de discussie over een nieuw pensioencontract.

Vakbonden, werkgevers en kabinet proberen beide problemen op te lossen door een overkoepelende 'pensioendeal' te sluiten. De vakbonden willen dat de AOW leeftijd minder snel stijgt (of zelfs wordt bevroren op 66 jaar) en dat pensioenfondsen minder grote buffers hoeven aan te houden. Ook worden er door sommige partijen (bijvoorbeeld 50+) voorstellen gedaan om de verplichtingen van het pensioenfonds te laten berekenen met een hogere (fictieve) rekenrente. Er wordt dan een hoger verwacht (toekomstig) rendement gebruikt om mee te berekenen hoeveel geld een pensioenfonds nu in kas moet hebben om in de toekomst uitkeringen te kunnen doen. Daardoor stijgt de dekkingsgraad en ontstaat er meer ruimte om nú al te indexeren.

Met name omdat de belangen niet voor alle partijen gelijk zijn is het oplossen van deze discussie zo'n harde kluit. De AOW niet verder verhogen leidt tot een gat in de overheidsbegroting (want hogere AOW uitgaven en lagere belastingopbrengst). De buffereis voor pensioenfondsen verlagen leidt weliswaar tot meer indexatie op de kortere termijn, maar ook tot minder zekerheid over de pensioentoezegging. Ook het verhogen van de rekenrente leidt tot meer pensioenuitkering op korte termijn, maar meer onzekerheid over de langere termijn. Met name voor jongeren zou dat nadelig kunnen uitpakken, overigens net als het niet verhogen van de AOW leeftijd.

De komende maanden zal blijken of het onder de dreiging van kortingen lukt om een deal te sluiten. Als dat lukt dan zal de AOW leeftijd vermoedelijk minder snel stijgen en zullen de buffereisen worden verlaagd. Voor deelnemers bij KPN betekent dat dan waarschijnlijk dat er op kortere termijn zicht komt op het inhalen van gemiste indexaties uit het verleden omdat de buffer van 16.5% van de dekkingsgraad eerder mag worden gebruikt.

Welke keuzemogelijkheden heb ik ten aanzien van mijn pensioen?

Als je de media mag geloven wil iedereen ten aanzien van pensioen maximale keuzevrijheid en is het huidige stelsel waarin je verplicht deelneemt aan een pensioenregeling achterhaald. Wat veel mensen echter niet weten is dat de meeste pensioenregelingen al behoorlijk wat keuzemogelijkheden bieden; ook die van KPN. Vandaar dat we ze (niet uitputtend) op een rijtje zetten:

- **Bijsparen:** Mocht je verwachten dat het pensioen dat je opbouwt niet voldoende is om je toekomstige uitgaven bij te houden, dan heb je binnen de fiscale mogelijkheden de gelegenheid om extra pensioen op te bouwen.
- **Omruilen partnerpensioen:** Bij pensioenfondsen KPN bouw je niet alleen pensioen op voor jezelf, maar ook voor je eventuele partner. Mocht je geen partner hebben, of heeft je partner zelf voldoende pensioen opgebouwd, dan kun je het partnerpensioen omruilen naar ouderdomspensioen (je eigen pensioen). Omgekeerd kan dat ook (wanneer je partner te weinig pensioen heeft opgebouwd).
- **Eerder of later met pensioen:** het is mogelijk om vanaf 60-jarige leeftijd (gedeeltelijk) met pensioen te gaan. Ook kan een deel van het ouderdomspensioen worden omgeruild voor het compenseren van een 'AOW gat'. Het pensioenfonds kan voor iedere gewenste datum tussen 60 jaar en 70 jaar uitrekenen wat de hoogte van het pensioen wordt bij pensionering op die leeftijd. Als je bij de pensioendesk een aanvraag doet, ontvang je een persoonlijke berekening.
- **Hoog-laag constructie:** mocht je verwachten dat je minder uitgaven zult hebben naarmate je ouder wordt, dan is het wellicht verstandig te kiezen voor een hoog-laag pensioen. Je pensioen wordt dan aan het begin van je pensionering hoger en later lager. Ook hiervoor kan het pensioenfonds een persoonlijke berekening opstellen.

- **Beleggingskeuzes:** voor het grootste gedeelte van het vermogen van Pensioenfondsen KPN maakt het bestuur de beleggingskeuzes. Dit bespaart kosten voor het vermogensbeheer en de uitvoering en zorgt voor 'collectieve inkoopkracht'. Echter, deelnemers in de beschikbare premie-regeling (boven € 45.000 jaarinkomen) kunnen zélf kiezen welke beleggingsmix (risicoprofiel) zij wenselijk vinden. Ook is het mogelijk om te kiezen voor beleggingen die zich spiegelen aan een index voor duurzame aandelen.

Mocht je meer willen weten, of gebruik willen maken van een van deze mogelijkheden, dan vindt je meer informatie op:

www.knppensioen.nl

Qlix hoopt je met deze pensioenupdate inzicht te geven in de laatste ontwikkelingen rondom jouw pensioen. Mocht je naar aanleiding van deze update vragen hebben, schroom dan niet deze te stellen via info@qlix.nl!



Caspar Vlaar is organisatieadviseur bij Linxx en Pensioenfondsbestuurder bij KPN. Hiervoor werkte Caspar als bestuurder van Qlix.



Word lid van Qlix!

Het lidmaatschap van Qlix kost slechts € 9,00 per maand!

Jongeren tot en met 27 jaar en postactieven,
betalen maar € 4,50 contributie per maand!



Elk nieuw lid krijgt de eerste 3 maanden lidmaatschap gratis

Meld je nu aan op www.qlix.nl