

# **GEBROKEN CIRKEL**

**FRED HANNEN**

Eerste Druk

Copyright © 2015 Fred Hannen

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever worden openbaar gemaakt of verveelvoudigd, waaronder begrepen het reproduceren door middel van druk, offset, fotokopie of microfilm of in enige digitale, elektronische, optische of andere vorm of (en dit geldt zonodig in aanvulling op het auteursrecht) het reproduceren (i) ten behoeve van een onderneming, organisatie of instelling of (ii) voor eigen oefening, studie of gebruik welk(e) niet strikt privé van aard is of (iii) voor het overnemen in enig dag-, nieuws- of weekblad of tijdschrift (al of niet in digitale vorm of online) of in een RTV-uitzending

## Voorwoord

Ik ben geen schrijver, maar een ongeschoolde werknemer (operator) van een Philipsbedrijf. Toch vind ik het belangrijk om kennis over te dragen. Vooruitgang in de wereld is alleen tot stand gekomen door vakbondsmensen, en mensen met verstand, die vochten voor de minder bedeeden in deze wereld. Een dienst voor de medemens is een dienst in naam van de 'Eeuwige Wil' om te helpen volbrengen wat *moet* gebeuren, ofwel een dienst voor de algehele ontwikkeling van de mensheid. Dit betekent doorgeven in plaats van behouden.

Ik ben in 1951, op 14-jarige leeftijd, begonnen als O.V.S.-er (Ondergrondse Vakschool) in de staatsmijnen. Op mijn zestiende werkte ik aan het kolenfront, toen nog zes werkdagen per week. Al op zeer jonge begon ik met een schriftelijke cursus vakbondswerk in de mijnindustrie. Ik deed zo de nodige kennis op over de sociale instellingen, zoals het ziekenfonds en de pensioenfondsen.

Door mijn ervaring bij de vakbond en door mijn vrijwilligerswerk bij de Oud Limburgse Schuttersfederatie (waar ik in 2013 na 62 jaar nog steeds lid van ben), kwam ik terecht in de gemeentepolitiek van Herten. Ik werd verkozen tot raadslid en nam plaats in de stadsgewestraad voor Milieu, vuilverwerking en ruimtelijke ordening. Uiteindelijk werd ik wethouder Sociale zaken & Kunst en cultuur. Vanaf 1976 werd ik lid van de Ondernemingsraad van een Philipsplant te Roermond.

Het lijkt voor velen misschien onbegonnen werk – vooral als men volledig wordt meegesleept in de draaikolk van het dagelijks leven, in de sleur der dagelijkse dingen, middenin de onderlinge strijd der machten en begeerten, in het spel der hartstochten en de kermis der ijdelheid – maar mede door mijn gedrevenheid deed ik daar min of meer aan mee, altijd oog hebbende voor sociale zaken in de samenleving.

Het OR-lidmaatschap was achteraf gezien een brug te ver. Vooral mijn eigen gedrevenheid en mijn verantwoordelijkheidsgevoel speelden hierin een rol. Na mijn vervroegde uittreding bij Philips om medische redenen, maar ook wegens een reorganisatie, had ik een onbevredigd gevoel. Ik liet een bedrijf met mensen achter dat, in mijn beleving, gedoemd was om te sluiten.

Voor mijzelf braken gelukkig betere tijden aan, beter zelfs dan ik ooit had durven dromen! Zaken die ik mij altijd gewenst had, maar die voor mij als jonge jongen onbereikbaar leken, werden nu werkelijkheid. Samen met mijn zoon startte ik een boomkwekerij en een hoveniersbedrijf, dat uitgroeide tot een bloeiende zaak.

Dit boek gaat over alle problemen die tijdens mijn werk als OR-lid bij Philips heb ondervonden. Hiervoor dook ik uit mijn eigen archief rapporten, klachtenbrieven, geschriften van mijn eigen hand, een medisch proefschrift en krantenartikelen op, die ik twintig jaar lang bewaard heb.

Ik schrijf ook vanuit eigen ervaring. Het spreekt voor zich dat de mijne niet dezelfde hoeven te zijn als die van andere medewerkers of OR-leden. Zo ken ik

bestuurders die ter verantwoording werden geroepen en met uitgestreken gelaat zeiden: 'Ik ken mij hier niet in terug!' Als mensen gezamenlijk iets doormaken, ervaart de een dit, de ander dat. Zo leert de ervaring. Als ik meerdere mensen over hun afschuwelijke herinneringen aan de concentratiekampen hoor vertellen, is hun beleving toch weer verschillend ten opzichte van elkaar. Dit terwijl ze in hetzelfde kamp verbleven, in dezelfde barak en onder dezelfde leiding.

De problemen die ik bij Philips ondervond, zijn zo oud als de aarde zelf; iedereen worstelt ermee, bewust of onbewust. Het is een strijd tussen het lagere en het hogere in de mens.

Terugkijkend lijkt het erop dat er in het wereldwijde Philipsconcern in de jaren 1950 -1990 bij veel leidinggevenden een cultuur heerste dat het slechtste in hen naar boven bracht. Hoe meer macht ze verkregen, hoe meer het ze in de ban hield. Langzaam koersten ze af op waanzin. Maar om iets te zien moet men eerst wakker geschud worden. Dat hoop ik met dit schrijven te bereiken.



Een lege fabriekshal

## Ten geleide

Toen ik de jaren zeventig Philipsplant in Roermond kwam werken, trof ik daar een bedrijfscultuur aan die doet denken aan een gebroken cirkel (zie afbeelding). Hierdoor werd, naar mijn mening, een vervroegde sluiting van de fabriek, c.q. de verplaatsing van het bedrijf naar lageloonlanden, onvermijdelijk. Op dat moment wist ik niet dat dit arbeidsklimaat ook bij andere onderdelen van Philips een negatieve rol speelde. Vanaf de eerste dag viel me op dat je op elke hoek van de afdeling een baasje tegen kwam.



De gebroken cirkel

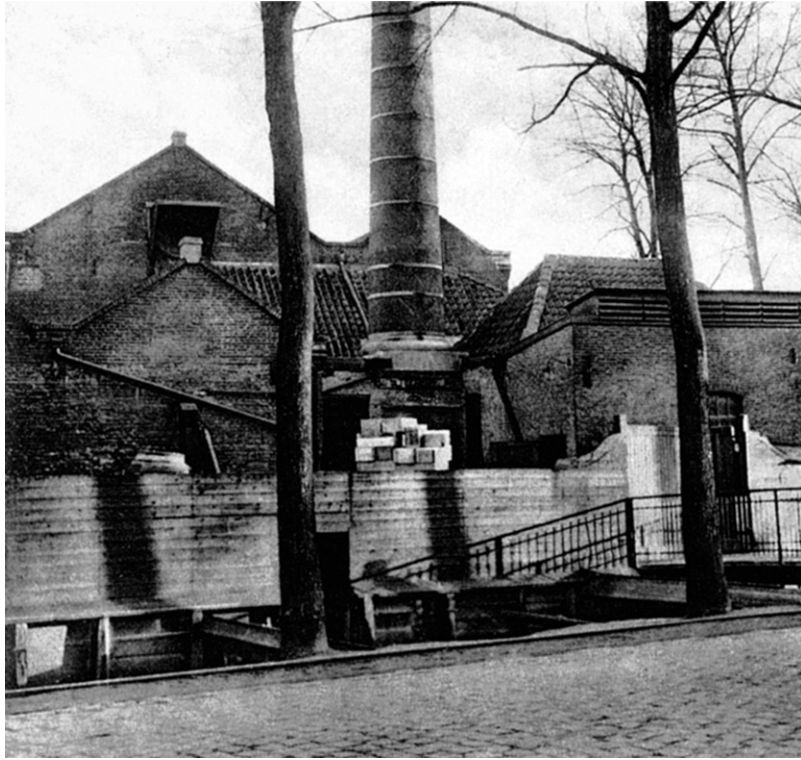
Het was je taak niet als OR-lid om het product fabrieksmatig te volgen, laat staan om de markt in de gaten te houden. Daarnaast was ik, evenals iedere Nederlander, trots op het Philipsbedrijf. Nog steeds kijk ik met heel veel respect terug naar de Bron, het ontstaan van Philips. In mijn heel werkzaam leven ben ik nog nooit zo'n mooie werkgelegenheid tegen gekomen.

Mijn verhaal spits zicht toe op de negatieve bestuurlijke spiraal waar ik bij Philips in terecht kwam. Naar mijn mening, was dat mede de oorzaak van het vervroegd overbrengen van de productiemachines van Philips Roermond naar de lageloonlanden.

Mijn verhaal is achteraf beredeneerd. Wanneer ik tracht deze herinneringen terug te halen, dan blijkt soms dat deze niet enkel met gedachten te benaderen zijn, omdat er zoveel is waar ik slecht een niet aantoonbaar beeld van heb. De beelden komen slechts als flitsen bij me op, alsof ik er eigenlijk niet bij was, terwijl de bestuurders maar al te echt lijken.

Je kunt niet een collega die een functie uitvoert die niet de jouwe is in een negatief daglicht zetten. Dit geldt ook voor inhoudelijke zaken, zoals de problemen van de collega's waarvoor je het hebt opgenomen; problemen die mede door de bedrijfsleiding werden veroorzaakt.

De uitvoering van de ziektewet was de zwakste schakel in de ketting van de Limburgse Philips bedrijven, zoals uit mijn verhaal zal blijken.



Eerste fabriek waar de gebroeders Philips begonnen.



Anton Philips



## Hoofdstuk 1.

### De grote bron

Vlak na de oorlog, in 1951, leerde ik Philips kennen via een promotiefilm. De onderneming Philips & Co werd officieel in 1891 door Gerard Philips en legde zich toe op het maken van gloeilampen. In 1895 kreeg Gerard hulp van zijn broer Anton, die vooral commerciële talenten bezat en de producten van zijn broer aan de man moest brengen. Wat kwam dat eerlijk en verantwoordelijk over, je pakje zelf naar de markt brengen!

Het duo bleek gouden handen te hebben, want binnen tien jaar behoorde de gloeilampen van Philips tot de top van Europa. Gerard maakte in 1914 van het Natuurkundig Laboratorium de bakermat van vele nieuwe technologieën en op de Philipsbedrijfsschool werd vakmanschap bijgebracht. Philips bood werk aan mensen afkomstig uit alle streken van Nederland.

Sociaal bewogen als het bedrijf was, richtte Philips woningbouwverenigingen op, bouwde een Philipsdorp, Philipsscholen, een Philipsbibliotheek, een Philips-ontspanningscentrum en richtte de Philipssport-vereniging op, waar later de voetbalploeg PSV uit voortkwam. Bijzonder was het Philips van der Willigenfonds, dat kinderen van Philipsmedewerkers in staat stelde om een universitaire opleiding te volgen, zonder dat daar de verplichting tegenover stond om bij het bedrijf te komen werken, hoewel een baan bij Philips bijna altijd zekerheid voor het leven bood.

Toch koos ik toen voor de mijnindustrie, eveneens een bedrijfstak in Limburg met vele sociale verworvenheden en een goed beloningssysteem. Zo kort na de oorlog had ons gezin vanaf september 1944 in de vuurlinie gelegen en vanaf januari - maart 1945 in het centrale oorlog front, er was extra geld nodig om er weer bovenop te komen. Vandaar dat in ons gezin 5 zonen kozen voor de zware mijnarbeid, een van de weinige banen die in die tijd beschikbaar waren.

In het vrije bedrijf kon ik mij in het begin maar moeilijk aanpassen, in de mijn had je geen directe leiding, maar werkte als een zelfstandig ondernemertje die zijn werk deed volgens een vooraf vastgelegd akkoord. Via enkele andere bedrijven kwam



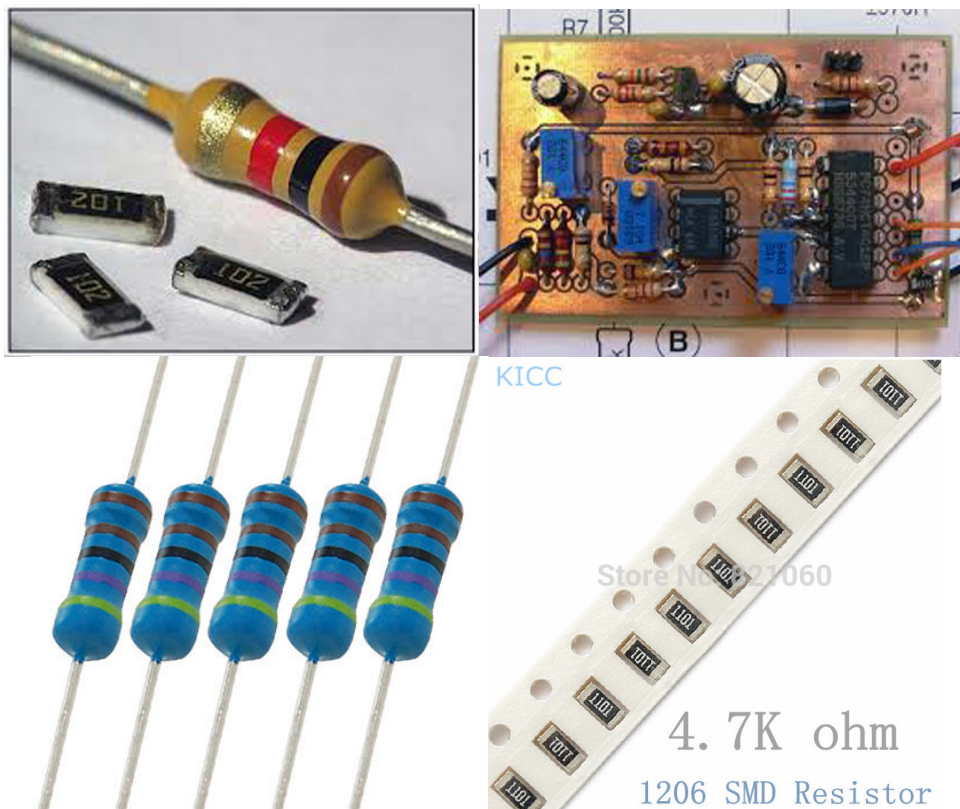
Het begon bij Philips  
allemaal met de  
ontwikkeling van de  
gloeilamp



ik in 1970 bij Philips Components B.V. te Roermond terecht, een bedrijf dat in 1946 haar poorten had geopend. Ik werd tewerkgesteld in de metaalweerstanden fabriek en verhuisde na tien jaar, via een reorganisatie, naar de koolweerstandenfabriek, waar met een gelijkwaardige fabricageproces werd gewerkt.

Persoonlijk was ik onder de indruk van het feit dat Philips een waardevol product kon maken vanuit bijna niets! Van een eenvoudige zandkorrel kon Philips een zeer hoogwaardig product maken.

Philips maakte een enorme ontwikkeling door sinds haar oprichting in 1891 en groeide uit tot een wereldwijd bedrijf. Het is niet aan mij om deze geschiedenis hier te beschrijven, als ik dat al zou kunnen. Ik wens enkel mijn eigen ervaringen en indrukken op papier te zetten, als lid van de ondernemingsraad bij de Philipsplant te Roermond, een zeer klein onderdeelje van dit wereldconcern.



Weerstanden en condensators

Er volgde tal van andere producten waar wij top op heden elke dag mee van doen hebben. Er is bijna geen plek te bedenken waar deze producten nu niet gebruikt worden!

Mijn werkzaamheden bestonden voornamelijk uit het machinaal op de vereiste waarde brengen van het stukje keramiek door het aanbrengen van een inkerving. Men noemde dat spoedlijpen. Als gelijkmatige spoed in een metaallaagje of kool aangebracht over de gehele lengte van het keramiek staafje, zodat het als geleider kon dienen. Er is geen huishoudelijk product of elektronisch toestel denkbaar waarin deze weerstanden niet te vinden zijn.

In elk apparaat komt men deze print tegen. Het product vereiste de grootste



nauwkeurigheid om te maken. Niet zelden werd je bij gebracht dat vele mensenlevens van jouw betrouwbare behandeling van het product afhankelijk waren. Als voorbeeld werd dan bijvoorbeeld de straaljager genoemd, die elke dag hoog boven de aarde vloog.

Later kreeg men de nog kleinere chip, die veel van de weerstanden verving en zelfs helemaal overbodig maakte. In ontelbare apparaten zit tegenwoordig een chip, al is het maar in je onmisbare mobieltje.

Bij Elcoma Roermond, waar ik toen werkte, werden grote aantallen en vele variëteiten conventionele weerstanden ontwikkeld en geproduceerd met een scala aan toepassingsmogelijkheden. Het ging dan om speciaal ontwikkelde koolweerstanden die aan veel hogere kwaliteitseisen moesten voldoen in verband met hun specifieke toepassing.

Door mijn ervaring als vakbonds lid in de mijnindustrie, bestuurs lid bij een culturele vereniging en gemeenteraadslid, werd ik door collega-vakbonds leden benaderd om mij kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad van deze afdeling. Ik zag hier in eerste instantie van af, omdat al dat vrijwilligerswerk wel levensvreugde bracht, maar weinige vrije tijd. Mijn karakteristieke gedrevenheid zou mij kunnen opbreken. Deze vrijwilligerstaak was ook te serieus om het maar half te doen. Je bent tenslotte medeverantwoordelijk voor het welzijn van je collega's.

Anderzijds kon je, en mocht je, verwachten dat verschillende meningen en opvattingen over de werkzaamheden binnen het een bedrijf de onderlinge verhoudingen op het spel zouden zetten. Als je zelf problemen kreeg met de bedrijfsleiding, hoe werd je dan als OR-lid gedekt? Een collega kaderlid Jacques Peeters van de vakbond kwam naar mij toe met de wet O.R en afschriften van vastgestelde afspraken in het centraal overleg Philips landelijk.

## **Regelingen voor OR-leden**

### **Vastlegging salarisontwikkeling en jaarlijkse salarisherziening**

In de inleiding is reeds gesteld dat de bestuurder ervoor dient te zorgen dat OR-leden door hun werk in OR verband niet worden benadeeld in hun positie in de onderneming. Vooral met betrekking tot de indeling in vak- of functiegroep alsook de beoordeling moet uiterste zorgvuldigheid in acht genomen worden. Indeling in vak- of functiegroep, alsook promotie naar een hogere groep vindt plaats op grond van het niveau van de bedrijfsfunctie, de geschiktheid van de functionaris voor die functie en de blijvende beschikbaarheid van de functie. Het functioneren als OR-lid heeft hierop geen enkele invloed.

Wanneer we spreken over de geschiktheid van de medewerker voor een bedrijfsfunctie bedoelen we de mate waarin betrokkene voldoet aan de eisen die de functie stelt. Bij die toetsing wordt het totaal aan kennis en vaardigheden van de betrokkene in de beschouwing meegenomen. Dus ook mogelijke relevante kennis en vaardigheden die betrokkene als OR-lid heeft opgedaan of ontwikkeld. OR-leden worden door de leiding alleen beoordeeld op het vervullen van hun bedrijfsfunctie. Het is de uitdrukkelijke bedoeling van de onderneming te voorkomen dat een OR-lidmaatschap nadelige gevolgen heeft voor iemands beoordeling en de eventueel daarmee samenhangende salarisontwikkeling. Daarom gelden de volgende maatregelen:

- OR-leden die hun persoonlijk eindsalaris nog niet hebben bereikt, kunnen om vastlegging van de salarisontwikkeling, qua groeisnelheid en te bereiken eindsalarispositie, binnen hun vak- of functiegroep tijdens de OR-zittingsperiode vragen.
- Een en ander dient direct na hun verkiezing te gebeuren in een gesprek met de chef.
- Bedoelde salarisontwikkeling wordt vastgelegd op grond van extrapolatie uit de ontwikkelingsgegevens van de voorafgaande tijd en de op dat moment geldende verwachtingen.
- Het vastleggen hiervan heeft plaats in afstemming met en in tegenwoordigheid van de betrokken personeelsfunctionaris.
- Alleen in zeer bijzondere omstandigheden kan worden afgeweken van deze vastgelegde ontwikkeling; echter dan altijd na overleg met de betrokkene en de bestuurder.

Iets half doen, daar was deze taak te belangrijk voor. Anders deed je jezelf en anderen te kort in mijn optiek. Ondanks mijn expliciete afwijzing, bleven deze mensen mij benaderen. Op een dag kwam een door mij gerespecteerd kaderlid van de vakbond Jacques Peeters naar mij toe met de wet op de ondernemingsraad in de hand. Hiermee gaf hij aan dat ik wettelijk gezien, geen enkel nadeel mocht ondervinden als lid van de OR.

De tijd die ik buiten het bedrijf besteedde als vergadertijd kreeg ik vergoed, aldus deze zegsman. Dit vrijwilligerswerk mocht de betrokken persoon geen enkel nadeel opleveren, op welke wijze dan ook, aldus wettelijk vastgelegd. Daarnaast werd mij aangegeven dat ik werkte op een afdeling met collega's die erg actief waren binnen de vakbond. Deze mensen staan voor de volle honderd procent achter je!

Onderstaande richtlijnen lagen bij personeelszaken en op het kantoor van de OR ter inzage, voor wie ze dan ook maar wilde raadplegen.

## **RICHTLIJNEN**

Arbeidsvoorwaarden.

## **REGELING REISUREN VOOR GEKOZEN LEDEN VAN HET INTERN OVERLEG**

**Ingaande:** 1978-11-01

Considerans.

Uitgangspunt is, dat vergaderingen, die in het kader van het intern overleg plaatsvinden alsmede het reizen ten behoeve van het bijwonen van deze vergaderingen zoveel mogelijk geschiedt onder de normale werktijd.

In enkele gevallen, voornamelijk bij G.O.R.- en C.O.R.-leden, kan het voorkomen, dat in verband met de grote afstand tussen werk- en vergaderplaats een te groot beroep gedaan wordt op de vrije tijd. Hierbij gaat het dus om situaties, waarin frequent, een de redelijkheid te bovengaan noodzakelijk beroep wordt gedaan op de vrije tijd van het gekozen lid.

Uitgaande van de bijzondere betekenis van het O.R.-werk (het wordt immers niet

verricht in het kader van het arbeidscontract) is los van de bestaande arbeidsvoorwaarden, die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, een regeling gecreëerd die in principe bedoeld is voor gekozen leden, die in situaties verkeren als hierboven omschreven.

Uitgangspunten van de regeling zijn;

- Bovenbedoelde gekozen leden kunnen op een dag, waarop zij ten behoeve van het O.R.-werk noodzakelijkerwijze langer dan 11 uur van huis zijn, aanspraak maken op een vergoeding, voor het aantal uren, dat zij op die dag langer dan 11 uur van huis zijn geweest.
- Het is in dit kader niet de bedoeling om deze vergoeding in de vorm van geld of vakantie te realiseren.
- De tegemoetkoming bestaat uitsluitend uit "uren voor uren".
- Onder O.R.-werk wordt in dit verband verstaan het bijwonen van plenaire en onderlinge vergaderingen, evenals commissievergaderingen van commissies, die officieel zijn ingesteld door de O.R., G.O.R. of C.O.R..
- Niet in aanmerking komen uren voor verblijf in hotels of conferentieoordens enz.
- Het opnemen van de uren geschiedt in overleg met de chef en eventueel de betrokken personeelchef.
- De uitvoering geschiedt decentraal.

## **RICHTLIJNEN**

Arbeidsvoorwaarden.

### **FUNCTIONEREN VAN O.R.-LEDEN**

**Ingaande:** 1977-07-01

#### **1. UITGANGSPUNTEN.**

Onderstaande uitgangspunten zijn gebaseerd op de ondernemingsnota "De positie van de gekozen leden van O.R.-en, G.O.R.-en en C.O.R. bij Philips in Nederland (P.L.I.O.) d.d. 16 juni 1977:

- 1.1. Een combinatie van het O.R.-werk en de bedrijfsfunctie wordt voorgestaan.
- 1.2. De combinatie van O.R.-werk en bedrijfsfunctie dient door de chef en de voorzitter van de O.R. mogelijk gemaakt te worden;
- 1.3. Er dient een sfeer van openheid te worden gecreëerd tussen het gekozen lid, de voorzitter van de O.R., de chef van het gekozen lid en de betrokken personeelsfunctionaris. E.e.a. dient tot uitdrukking te komen in regelmatig terugkerende gesprekken tussen de betrokkenen.
- 1.4. Evenmin als aan niet-O.R.-leden, kan de onderneming garanties geven ten aanzien van de loopbaan van het O.R.-lid.
- 1.5. Risico's die de loopbaan van het O.R.-lid nadelig kunnen beïnvloeden, dienen zoveel mogelijk voorkomen te worden.

N.B.: Waar in deze richtlijn sprake is van "O.R.-leden, O.R.-lidmaatschap" e.d., worden bedoeld: de gekozen leden van de C.O.R., G.O.R.-en en O.R.-en, tenzij anders vermeld.

## 2. WERKZAAMHEDEN O.R..

Teneinde de O.R.-leden in staat te stellen hun taak conform de Wet op de Ondernemingsraden uit te voeren, dienen zij in staat te worden gesteld:

- de O.R.-vergaderingen bij te wonen;
- onderlinge vergaderingen te houden;
- personen en nota's te raadplegen ter voorbereiding van bepaalde agendapunten van een O.R.-vergadering;
- personen te rapporteren over het besprokene in een O.R.-vergadering;
- deel te nemen aan door de O.R. ingestelde commissies en aan centrale interne overlegorganen, indien zij daarin vertegenwoordigd zijn;
- deel te nemen aan scholing cursussen in verband met de vervulling van hun taak als O.R.-lid.

Ook heeft de O.R., als vertegenwoordigend orgaan van het personeel, een **representatieve** functie. Uit dien hoofde worden O.R.-leden uitgenodigd wanneer er voor het personeel belangrijke evenementen plaats hebben.

## 3. TIJD.

Het is niet mogelijk om in dit verband tot bindende uitspraken te komen ten aanzien van het aantal door een O.R.-lid te besteden uren van zijn normale wekelijkse werktijd ten behoeve van het O.R.-werk. Wel kunnen hier enkele indicaties gegeven worden.

- 3.1. De vaststelling van het totaal door de O.R. te besteden aantal uren dient in overleg met de O.R.-leden te geschieden en te worden opgenomen in het budget van de betreffende O.R.. (Zie de desbetreffende richtlijn van Bureau Richtlijnen Administratie).
- 3.2. Getracht zal moeten worden, aan het begin van een zittingsperiode individuele en collectieve afspraken te maken ten aanzien van de tijdsbesteding en deze afspraken schriftelijk vast te leggen. Dit geeft zowel de voorzitter als de afdelingschef de mogelijkheid inzicht te krijgen in de urenverantwoording van de O.R.-leden.
- 3.3. De voorzitter van de O.R. dient het O.R.-budget goed te keuren. De voorzitter en de gekozen leden kunnen het budget regelmatig ter sprake brengen en daarbij correcties op individuele en collectieve tijdsbesteding voorstellen.
- 3.4. Bij de vaststelling van de tijdsbesteding kan met de volgende gegevens rekening worden gehouden:
  - nacalculatie van de vorige O.R.-periode;
  - frequentie van te houden plenaire en onderlinge O.R.-vergaderingen;
  - geschatte aantal benodigde uren voor de opleiding van O.R.-leden;
  - werkverdeling binnen de O.R.;
  - commissiewerk, voortvloeiend uit het O.R.-werk.
- 3.5. Getracht moet worden een zo gelijkmatig mogelijke verdeling van het werkpakket onder de O.R.-leden te bewerkstelligen.
- 3.6. Benoemingen van O.R.-leden in commissies dienen vooraf met de

voorzitter te worden besproken, alvorens de commissie in de plenaire vergadering wordt vastgesteld. Het betrokken O.R.-lid dient een eventueel commissielidmaatschap onder de aandacht van zijn chef te brengen.

- 3.7. Vóór de O.R.-verkiezingen moeten de kandidaten de gelegenheid krijgen te spreken met de betrokken personeelsfunctionaris en de afdelingschef om de mogelijkheden m.b.t. de tijdsbesteding aan het O.R.-werk in zijn specifieke functie te bespreken (zie ook punt 6.1 ).

#### 4. RUIMTE.

De O.R.-leden dienen zo nodig, in het bedrijf en gedurende de bedrijfstijd te kunnen beschikken over:

- een vergaderkamer;
- een telefoon;
- een opbergruimte voor notities, rapporten, etc;
- een typemachine;
- een duplicieermachine.

#### 5. BESCHERMING.

De onderneming dient er zorg voor te dragen dat een gekozen O.R.-lid en leden van de commissies van de O.R. niet worden benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming ten gevolge van zijn O.R.-lidmaatschap.

Dit houdt o.a. in dat, wanneer het O.R.-lidmaatschap tot gevolg zou hebben, dat de normale bedrijfsfunctie niet meer (volledig) vervuld wordt, dit geen nadelige consequenties mag hebben voor het O.R.-lid.

##### 5-1. Tak- en functiegroepen.

De indeling in vak- of functiegroep is afhankelijk van het niveau van de functie, de geschiktheid van de functionaris en de blijvende beschikbaarheid van de functie.

Het goed of slecht functioneren als O.R.-lid heeft daarbij geen enkele invloed.

Dit betekent dat zowel de indeling in vak- of functiegroep alsook promotievoorstellen, uitsluitend zijn gebaseerd op het vervullen van de bedrijfsfunctie.

##### 5-2. Beoordeling.

O.R.-leden worden alleen beoordeeld op het vervullen van hun bedrijfsfunctie. Om te voorkomen dat het O.R.-lidmaatschap nadelige gevolgen heeft op iemands beoordeling en de eventueel daarmee samenhangende salarisontwikkeling, gelden de volgende maatregelen.

- 5.2.1. O.R.-leden die hun persoonlijk eindsalaris nog niet hebben bereikt, kunnen om vastlegging vragen van de salarisontwikkeling binnen de vak- of functiegroep, en geldend voor de zittingsperiode. Dat moet direct na hun verkiezing gebeuren in een gesprek met de chef. Genoemde ontwikkeling wordt geschetst op grond van extrapolatie en op dat moment geldende verwachtingen. Het vastleggen hiervan heeft plaats in

samenwerking met de Personeeldienst. Alleen door zeer bijzondere omstandigheden kan worden afgeweken van deze vastgelegde ontwikkeling; echter dan altijd na overleg met de betrokkene.

- 5.2.2. De jaarlijkse salarisherziening van de betrokken O.R.-leden dient onder de aandacht van de voorzitter te worden gebracht. Het vaststellen van beoordelings-, evenals van functie-wijzigingen en promotievoorstellen eist vooraf de instemming van de O.R.-voorzitter.

## 6. BEGELEIDING.

### 6.1. Begeleiding van kandidaat O.R.-leden.

Vóór de O.R.-verkiezingen dient de mogelijkheid te worden geschapen tot een gesprek tussen de medewerkers, die het voornemen hebben zich kandidaat te stellen of reeds kandidaat gesteld zijn, de afdelingschef, de betrokken personeelfunctionaris en/of een (ex)O.R.-lid.

Onderwerp van gesprek dient te zijn: de consequenties van het O.R.-werk en de mogelijke invloed van het O.R.-lidmaatschap op de loopbaan. Ten aanzien van de tijdsbesteding zij verwezen naar punt 3.7.

### 6.2. Begeleiding tijdens het O.R.-lidmaatschap.

Voor O.R.-leden, die een groot gedeelte of hun gehele werktijd besteden aan het O.R.-werk, kan herplaatsing na afloop van het lidmaatschap noodzakelijk zijn. Het is uiteraard gewenst dat de afdelingschef in dit geval al tijdens het lidmaatschap deze problematiek aan de orde stelt. Dit dient te gebeuren in een jaarlijks gesprek tussen het betrokken O.R.-lid, de afdelingschef, de betrokken personeelfunctionaris en de voorzitter van de O.R., waarbij de herplaatsing na de zittingsperiode het onderwerp van gesprek dient te zijn.

### 6.3. Begeleiding na O.R.-lidmaatschap.

- 6.3.1. In het geval dat er voor het O.R.-lid een nieuwe functiegezocht moet worden, zal in eerste instantie getracht worden het O.R.-lid binnen het eigen bedrijfsonderdeel en/of H.I.G. een nieuwe functie aan te bieden. Daarbij kan de opleidingsfunctionaris worden ingeschakeld wanneer bijscholingsbehoeften worden onderkend.

Voor zover herplaatsing binnen het eigen bedrijfsonderdeel en/of H.I.G. niet mogelijk is, zal de afdeling Personeel-bezetting of het Concern Stafbureau bemiddelen bij het zoeken naar een nieuwe functie.

- 6.3.2. Om de eventuele gevolgen van het O.R.-lidmaatschap op de loopbaan bespreekbaar te maken, verdient het aanbeveling om gedurende het eerste jaar na afloop van het O.R.-lidmaatschap tenminste twee gesprekken en gedurende het tweede jaar tenminste één gesprek te laten plaatsvinden tussen de betrokken medewerker, de afdelingschef en de betrokken personeelsfunctionaris.

Deze gesprekken dienen naast de gebruikelijke gesprekken plaats te vinden.



## 7. VERGOEDINGEN.

### 7.1. Arbeidsduur.

O.R.-vergaderingen behoren zoveel mogelijk binnen de normale werktijd te vallen (art. 1.7. W.O.R.).

Indien in de praktijk vergaderingen uitlopen tot na de normale werktijd, worden de betreffende uren niet betaald noch met vrije uren gecompenseerd.

### 7.2. Ploegenwerkers.

Voor zover er een O.R.-vergadering, buiten- het eigen dienstrooster van de ploegenwerker/O.R.-lid plaatsvindt, wordt de ploegenwerker geacht op verschoven tijd te hebben gewerkt.

Dit komt erop neer dat deze vergadertijd tot ten hoogste een dienst, c.q. twee diensten voor zover althans in hetzelfde etmaal in de ploeg wordt afgegaan en opgekomen, met vrije uren wordt gecompenseerd.

### 7.3 Reisure.

Speciaal voor gekozen leden van het intern overleg is een reisure-regeling ontworpen (zie Bijlage 1.).

### 7.4 Reis- en verblijfkosten.

Zie voor reis- en verblijfkosten als gevolg van O.R.-werkzaamheden: R.A.Y. nr. 102 (punt 2.2. en Bijlage 4.).

### 7.5 Studievergoeding.

Teneinde de mogelijke nadelige invloed van het O.R.-lidmaatschap op de loopbaanontwikkeling te beperken ontvangt ieder O.R.-lid jaarlijks een bedrag van fl. 200,- te besteden aan vakliteratuur.

O.R.-leden die in eigen tijd een studie volgen, waarvoor een Tegemoetkoming Studiekosten (R.A.V. nr. 400) wordt gegeven, krijgen deze T.S. aangevuld tot 100\$.

O.R.-leden die in plaats hiervan andere studies in eigen tijd volgen, krijgen de kosten vergoed tot een maximum van fl. 500,- per jaar.

De gemaakte kosten moeten kunnen worden aangetoond. De vergoedingen zijn dan vrij van belasting en premie.

De kosten komen ten laste van het O.R.-budget.

G.O.R.- en C.O.R.-leden komen alleen op grond van hun O.R.-lidmaatschap in aanmerking voor genoemde vergoedingen.

## 8. KOSTEN.

Alle te maken onkosten, verbonden aan het functioneren van de O.R., komen ten laste van het O.R.-budget (zie artikel 29, lid 3 van het modelreglement).



Hoofdkantoor Philips



Philipsmedewerkers in actie