



# Vizier



## **ERELID** Vakbond ABW



Het Hoofdbestuur van de Vakbond ABW heeft besloten om

**De heer J.M.W. Hurxkens**

wonende te Heerlen  
ter gelegenheid van zijn voorzitterschap  
te benoemen tot erelid.

  
H.F.A. Bronneberg,  
secretaris/penningmeester.

  
J.A. Oostdijk,  
hoofdbestuurslid.

**Het hoofdbestuur  
en de collega's  
van de  
Vakbond ABW**

**WENSEN  
4 PRETTIGE  
FEESTDAGEN  
EN EEN  
GEZOND 2026**

- **Hans Jacobs nieuwe secretaris  
per 1 januari 2026**
- **De jaarwisseling van Bea Dresen**
- **Algemene Vergadering  
24 november 2025**



# Inhoud

Column	2, 3 en 4
Deeltijd pensionado met eer: Jack Hurxkens	4
Algemene Vergadering op 24 november jl.	5
De jaarwisseling van Bea Dresen	6
Constante factor in ons Hoofdbestuur: John Oostdijk	7 en 8
Ook voor jongeren is lidmaatschap vakbond belangrijk	9
AI is geen wondermiddel	10
CAO Nieuws	11 en 12
Bedrijvennieuws uit Limburg	13, 14 en 15
Update Huurtoeslag 2026	15
Reorganisaties en Bedrijfssluitingen	16 en 17
Vakbond ABW zoekt Belastinginvullers	17
Toekomstbestendig of industrieel erfgoed	18 en 19
Marc Huijs nieuwe vakbondsbestuurder juridische ledenservice	20 en 21
Pensioentransitie	21 en 22
Voor u gelezen:	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 en 30
40-jarig dienstjubileum van Henri Simon en Frans Moedersheim	31
Medische keuring/gezondheidsverklaring rijbewijs als u 75 jaar bent	32
Wij feliciteren en overleden	33
Aanmeldingsformulier	34



## Om te noteren:

- Het volgende nummer van *Vizier* verschijnt in de zomer van 2026. In de tussentijd sturen wij u per mail Nieuwsbrieven met actueel vakbondsnieuws. Eind januari 2026 ontvangt u de Checklist van de Belastingenservice 2026, de Sociale Verzekeringen per 1 januari 2026 en de nieuwe wetten die ingaan in 2026.
- Het bondskantoor is gesloten van maandag 22 december 2025 t/m vrijdag 2 januari 2026.
- Kijk voor nieuws op [www.vakbondabw.nl](http://www.vakbondabw.nl)



# Dit wil ik met u delen...

Zoals u van mij gewend bent blik ik aan het einde van het jaar terug op het afgelopen jaar en blik ik vooruit op wat we kunnen verwachten in het nieuwe jaar.

## 2 Algemene Vergaderingen in 1 jaar

Op 24 november jl. heeft er weer een Algemene Vergadering plaatsgevonden. Omdat het de tweede keer in 2025 was, was deze Algemene Vergadering beknopter qua opzet en zijn sec de hoogst nodige en belangrijkste zaken die volgens de statuten voorgescreven zijn aan de orde gekomen. Lees meer hierover ook op pagina 5 in deze *Vizier*.

## AOW-leeftijd vanaf 2028: 67 jaar en drie maanden

Vanaf 2028 wordt de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden en deze AOW-leeftijd blijft nog wel even, want heel veel ouder dan nu is opgenomen in de sterftetabellen worden we niet meer.

Het ministerie van Sociale Zaken heeft onlangs de AOW-leeftijd voor mensen die in 1964 zijn geboren vastgesteld: ook zij mogen in 2031 pas op een leeftijd van 67 jaar en drie maanden met pensioen. Nu is de pensioenleeftijd nog 67 jaar; vanaf 2028 wordt dat drie maanden meer.

Nederland heeft een systeem waarbij de stijging van de AOW-leeftijd afhankelijk is van de levensverwachting. In 2031 heeft de gemiddelde 65-jarige nog 21 jaar voor de boeg. Volgens het CBS 21,02 jaar om precies te zijn. Er wordt gerekend vanaf 65 jaar, omdat dat de oude pensioenleeftijd was.

Vakbond ABW blijft nog steeds een pleidooi houden voor een AOW-leeftijd van 65 jaar en heeft dit herhaaldelijk bekend gemaakt aan politiek Den Haag.

Indien sommige mensen kunnen en willen doorwerken, dan moet je dat belonen. Ik denk dat dat het maatschappelijk debat wordt. Dat zie je ook in Duitsland, dat op dat vlak voorloopt op Nederland. Duitsers hebben het zo geregeld dat gepensioneerden die doorwerken per maand € 2.000,- mogen verdienen zonder er belasting over te betalen. Dat is een heel goede prikkel om aan de slag te blijven. Ik praat niet over zware beroepen, dat is een ander verhaal. Maar over mensen die fysiek minder zwaar werk doen en het leuk vinden om dat te blijven doen.

## Je loopbaan onderbreken om voor de kinderen te zorgen?

### In het nieuwe pensioenstelsel loop je dan veel geld mis

Ik was getriggerd door een interessant interview van Joanne Kellermann, voorzitter van het pensioenfonds PFZW, over dit onderwerp. Ze duidt dat als we niet bijsturen, veel vrouwen in het nieuwe pensioenstelsel het risico lopen op een karig pensioen.

Hoe zo? Omdat vrouwen in het nieuwe stelsel minder pensioen opbouwen als ze tijdelijk minder werken, bijvoorbeeld om voor hun kinderen te zorgen. Kellermann geeft aan dat 85 % van de drie miljoen deelnemers van PFZW vrouw is. Per 1 januari 2026 stapt PFZW over naar het nieuwe pensioenstelsel. In dat stelsel verandert de manier waarop werknemers hun pensioenen opbouwen. Dan geldt: hoe meer je verdient, hoe meer pensioenpremie je inlegt en hoe hoger je pensioen wordt.



Volgens Kellermann heeft een stap terug doen in de eerste jaren van de loopbaan dan een groter effect dan nu. Want deelnemers vullen voortaan een persoonlijke pensioenpot.

Waardoor het geld dat ze aan het begin van hun loopbaan inleggen, het langst de tijd heeft om te renderen. En juist in die periode, vroeg in hun carrière, gaan veel vrouwen minder werken of stoppen ze tijdelijk omdat ze de zorg voor de kinderen op zich nemen. De vraag volgens Kellermann – zelf vrouw – is of dat nou werkelijk een vrije keuze is van de vrouw zelf. Volgens haar staan mensen niet altijd heel bewust stil bij welke afslag ze nemen in het leven. Bij zorg voor de kinderen, net zoals bij mantelzorg, gaat iedereen er impliciet vanuit: dat doet de vrouw.

En dan hebben we het nog niet eens over echtscheidingen.

Een op de drie huwelijken eindigt in een scheiding. En het pensioen, waarvan de man vaak veel meer heeft opgebouwd, wordt niet altijd eerlijk verdeeld. Kellermann ziet vaak dat de vrouw in het huis mag blijven wonen en in ruil daarvoor houdt de man zijn pensioen. Dat is misschien fijn op de korte termijn, maar op de lange termijn is het een slechte oplossing; aldus Kellermann. Het kan ervoor zorgen dat de vrouw na pensionering van een karig pensioen moet rondkomen. Ze ziet dat ook scheidingsadvocaten en mediators dat langetermijngevolg niet altijd helder op het netvlies zien, terwijl de vrouw echt het onderspit delft.

Ik kan me als voorzitter van Vakbond ABW, een vakbond voor iedereen, voor man en vrouw, jong en oud, redelijk vinden in Kellermanns oproep, nl. dat dit niet alleen het probleem is van die vrouwen zelf, maar ook van partners. Ze moeten veel explicieter bespreken hoe ze werk en zorg verdelen als er kinderen komen of als er zieke ouders, burens of vrienden zijn die zorg nodig hebben. Maar ook werkgevers moeten het gesprek aangaan als een werknemer terug wil in uren. Een werkgever zou kunnen vragen of ze weet wat dat betekent voor later. En of er manieren zijn om haar tegemoet te komen. Helpt het bijvoorbeeld om haar werktijden aan te passen?

Daarnaast zou ook de overheid iets moeten doen aan de dure en inflexibele kinderopvang. Zeker in de zorg, waar veel avond- en nachtdiensten worden gedraaid, is die flexibiliteit van groot belang.

Maar volgens Kellermann ligt de kwestie eigenlijk nog principiëler omdat we het altijd hebben over vrouwen die minder gaan werken. Maar volgens haar is het niet zo. Vrouwen gaan minder betaald werken. Van de PFZW-deelneemsters werkt een op de vijf gemiddeld meer dan acht uur per week als mantelzorger en ze vraagt zich dan ook af waarom ze over die uren geen pensioen opbouwen en waarom we dat zo geregeld hebben. Haar oproep aan pensioenfondsen, de overheid, werkgevers en vakbonden om te kijken of dat anders kan, ondersteun ik dan ook van harte.

#### **Digitalisering zorg sluit Nederlanders buiten: Patiënten lopen weg bij een aanmeldzuil**

Van aanmeldzuil tot huisarts-app: de huidige digitalisering in de zorg is te ingewikkeld voor de mensen die daar het meeste baat bij zouden kunnen hebben en als zo'n zuil het niet doet, lopen mensen weg. Dat kan toch nimmer de bedoeling zijn.

In de zorg is er een groot geloof in digitalisering, het is de toverstok die alle problemen draaglijker kan maken. Apps, apparaten en aanmeldzuilen moeten de zorg efficiënter maken, de werkdruk lager en de gezondheid van de gebruikers beter.

Uit recent onderzoek hiernaar blijkt juist het tegenovergestelde te gebeuren.

Het doel van de aanmeldzuilen is om kosten en personeel te besparen maar het wrange is wel dat er naast die zuilen extra medewerkers moeten staan om de problemen van gebruikers op te lossen. En dit maak ik helaas zelf regelmatig mee.

Uit onderzoek blijkt dat een op de vijf Nederlanders moeite heeft met het bereiken of benutten van de onlinewereld, bijvoorbeeld door laaggeletterdheid of omdat ze niet beschikken over werkzame apparaten met voldoende geheugen om nieuwe apps op te

downloaden. Banken stuiten op hetzelfde probleem. Die waren 25 jaar geleden de voorlopers, maar kwamen er enkele jaren geleden tot hun schrik achter dat 2,4 miljoen mensen niet zelfstandig geld kunnen betalen aan een webwinkel. 3,2 miljoen mensen kunnen niet met een bankapp overweg. Ondanks de trainingen die ze aanboden en de helpdesks die ze optuigden, lukt het hele grote groepen niet meer om over hun eigen geld te gaan. Daar zit een belangrijke waarschuwing in voor de snel digitaliserende zorg. Nederland liep ver vooruit qua digitalisering maar - vind ik - heeft onvoldoende rekening gehouden met het feit dat nog niet iedereen daar klaar voor is.

### Jetten 1?

Rob Jetten zou met afstand de jongste naoorlogse premier zijn als het D66 lukt om een coalitie te vormen. En als Rob Jetten dan premier wordt, zou hij met afstand de jongste premier zijn sinds de Tweede Wereldoorlog. Jetten is 38 jaar oud, en zou daarmee de eerste naoorlogse premier zijn die jonger is dan 40 jaar. Tot nu toe waren Mark Rutte en Ruud Lubbers het jongst bij hun aantreden. Rutte was 43 jaar oud toen hij in 2010 premier werd, zo oud was Lubbers ook toen hij in 1982 premier werd. Sinds 1945 had Nederland 16 premiers. Hun gemiddelde leeftijd was 51 jaar.

### Voorzitter Tweede Kamer

En over de jongste leeftijd gesproken.

De Tweede Kamer heeft Thom van Campen (VVD) gekozen tot nieuwe Kamervoorzitter. Met zijn 35 jaar is hij het jongste Kamerlid ooit dat de voorzittershamer in handen krijgt.

### Praktisch opgeleiden in de knel door combinatie werk en mantelzorg

Volgens een recent onderzoek van ABN AMRO zullen steeds meer werkende Nederlanders mantelzorg moeten verlenen. Vooral voor praktisch opgeleiden is voor iemand zorgen uitdagend, omdat hun werktijden en -omstandigheden relatief inflexibel zijn. ABN AMRO schat dat tot 2040 het aantal werkende mantelzorgers die praktisch opgeleid zijn, zal toenemen naar 1,1 miljoen mensen. Met deze gegevens op het netvlies doe ik een dringende oproep aan werkgevers om in te zetten op flexibiliteit om zodoende de schaarse arbeidskrachten te behouden en ondersteunen.

### Het nieuwe jaar 2026

Op de drempel van 2026 constateer ik helaas dat de oorlog in Oekraïne nog steeds niet beëindigd is, er nog niet een krachtig bestand is tussen Israël en Hamas over Gaza, Trump iedereen die tegen hem is meent te kunnen straffen en steeds meer autocratische trekjes vertoont en de drones boven NL en vele Europese steden in grote getale steeds opduiken en niemand ze nog heeft kunnen onderscheppen.

Inmiddels hebben alle inwoners van Nederland onlangs informatie ontvangen over de noodzaak van de aanschaf van een noodpakket.

Wat is wijsheid?

Heb je naasten lief, help elkaar en laten we proberen om positief te blijven en elkaar het beste te wensen.

### Mooie feestdagen en een gezond 2026!

Jack Hurxkens, voorzitter

## DEELTIJD PENSIONADO MET EER: JACK HURXKENS

Naar goed gebruik binnen Vakbond ABW kan de voorzitter bij afscheid wegens pensioen een eretitel ten deel vallen. Tijdens de vergadering van het hoofdbestuur op maandag 13 oktober jl. viel deze eer ten deel aan voorzitter Jack Hurxkens, die in mei dit jaar AOW gerechtigd werd.



Het goede nieuws voor Vakbond ABW

is dat Jack zijn werkzaamheden als voorzitter ook na pensioen wil blijven voortzetten, maar dan voor 8 uur per week. Dat betekent dat een deel van het takenpakket over is gegaan naar collega's, maar dat betekent ook dat ABW gebruik kan blijven maken van de jarenlange ervaring en kennis die Jack als bestuurder en voorzitter heeft opgedaan.

Het hoofdbestuur heeft gemeend ook de voortzetting van de voorzitter van zijn taken te moeten waarderen en heeft hem daarom als parttime voorzitter nu al tot erevoorzitter benoemd.

De uitreiking van het erelidmaatschap vond plaats in gezelschap van het hoofdbestuur, collega's en de vakbondsadvocaten van Bronneberg Breuls advocaten.

Speciaal hiervoor werd het onderstaande gedicht voorgedragen door John Oostdijk van het hoofdbestuur.

De voorzitter enigszins ontroerd nam dankbaar deze onderscheiding in ontvangst.

## JACK

Jack krijgt van de ABW geen tabak;  
Altijd strak in het pak;  
Hij zit er al sinds 1981, is dat niet prachtig;  
Op de administratie, leverde hij zijn eerste prestatie;  
Daar trof hij ook Karin aan in het gebouw  
en hij beloofde haar eeuwige trouw;  
Hij is niet bepaald een "quitter", hij schopte het tot voorzitter;  
Toch bleef Jack een gewone knul, hij houdt niet zo van deftig gelul;  
Altijd op de hoogte en goed gebekt,  
ja, zeg maar gerust een echt intellect;  
Samen met het HB, deelt hij nu al jaren het wel en wee van de ABW;  
Ook nog na zijn pensioen, wil hij het samen met het HB blijven doen;  
Weliswaar een tandje minder, maar dat is voor de ABW geen hinder;  
Jack verdiende bij de ABW zijn poen, maar het wordt nu toch echt  
tijd om iets extra's te doen;  
We springen dus nu allemaal even in het gelid,  
want Jack wordt nu erelid;  
Je hebt er hard voor gewerkt, mede dankzij jou bleef de ABW sterk;  
Nu komt er langzaam een einde aan ons betoog en maken wij  
voor jou een ABW-ereboog;  
Met heel veel dank voor wat je allemaal hebt gedaan,  
hopen we dat je nog lang door mag gaan;  
**Houzee namens de gehele ABW!**

# ALGEMENE VERGADERING OP MAANDAG 24 NOVEMBER 2025



Op maandag 24 november jl. heeft de algemene vergadering door- gang gevonden. Zoals bekend betrof het de tweede algemene ver- gadering van 2025, omdat eerder dit jaar op 17 februari jl. ook al een “inhaal” vergadering van vorig jaar werd gehouden. Dien ten gevolge betrof het een vergadering die wat kleiner van opzet was dan gebruikelijk, ook omdat het aantal leden dat zich uit de diverse bondsgroepen had aangemeld minimaal was. De vergade- ring kon daardoor dit maal op kantoor aan de Valkenburgerweg gehouden worden.

Nadat de notulen van de vorige vergadering akkoord bevonden waren en er verslag is gedaan van de kascontrole en de bevindingen van de accountant werd de Jaarrekening 2024 door de afge- vaardigden goedgekeurd.

## Daarna volgde nog de bekrachtiging van de navolgende HB- besluiten.

- Per 13-04-2025 is Mr. Frans Bronnenberg benoemd in het Da- gelijks Bestuur als secretaris/penningmeester.
- Per 01-06-2025 continueert Jack Hurxkens de functie van voorzitter.
- Per 01-01-2026 wordt vakbondsbestuurder bedrijvenwerk Hans Jacobs benoemd in het Dagelijks Bestuur als secretaris.
- Per 01-01-2026 wordt Mr. Frans Bronnenberg benoemd in het Dagelijks Bestuur als penningmeester.
- De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van vakbondsbe- stuurder Juridische Ledenservice Marc Huijs is per 18 septem- ber 2025 omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbe- paalde tijd, met een uitbreiding van 24 naar 32 uren per week.



De Vakbond voor  
**IEDEREEN**  
in **LIMBURG!**

## VAKBOND ABW: STERK IN MAATWERK!



Vakbond ABW staat voor de ideeën én wensen van de leden. De bond hecht grote waarde aan het directe contact tussen leden én bestuur- ders. De bond kenmerkt zich door de grote aandacht voor de persoonlijke belangenbehar- tiging en wil mensen graag helpen als ze pro- blemen of moeilijkheden hebben op hun werk of met hun uitkering. Steeds meer mensen weten dit te waarderen en worden lid van de bond, onze Vakbond ABW.

Ons lidmaatschap is ook gunstig geprijsd. Ben je **23 jaar en ouder** dan kun je al voor **€ 15,-** per maand lid worden van onze vakbond.

Ook hebben we een zeer voordelige **gezins- contributie**. Deze contributie is de oplossing voor gezinnen met twee of meer personen die een vakbond nodig hebben. Zo hebt u reeds voor **€ 22,-** per maand een gezinscontributie voor **twee personen** bij onze vakbond? Daar- naast kan ieder volgend inwonend gezinslid met loon/uitkering een contributie van slechts **€ 9,75** per maand betalen.

Dus u, uw partner en alle andere inwonende gezinsleden kunnen via deze zeer voordelige gezinscontributie profiteren van het totale servicepakket van de Vakbond ABW!

Geef daarom vandaag nog uw partner en uw inwonende huisgenoten op als lid van de Vak- bond ABW, zie ook het bijgevoegde aanmel- dingsformulier.

Heeft u vragen, dan kunt u ook bellen met Tel.: **045-5719955**.

Voor meer informatie kijk ook op onze website **www.vakbondabw.nl**

## Wilt u ons helpen groeien, werf dan een lid.

Want met méér leden kunnen we een nog ster- kere vuist maken naar werkgevers én instan- ties. En werft u **1 lid**, dan krijgt u een **VVV- cadeaukaart** ter waarde van **€ 10,-**.

En werft u **10 leden**, dan krijgt u een extra bonus van **€ 50,-** aan VVV-cadeaukaarten.

Een snelle rekensom geeft aan dat u dan **€ 150,-** kunt krijgen als u **10 leden** werft. En hoe meer leden u werft, hoe groter het voor- deel!

**Aarzel dus niet en start vandaag meteen!**

Vergeet niet om uw naam als ledenwerver te vermelden.

# DE JAARWISSELING VAN BEA DRESEN

Het hoeft niet persé 31 december te zijn om goede voornemens te bedenken voor het nieuwe jaar. Dat moet ook Bea Dresen gedacht hebben, toen ze recent aangaf haar pensioendatum iets vooruit te willen trekken en het nieuwe jaar “in ruste” te gaan beginnen. Daarmee gaat eind 2025 een rotsvaste waarde het secretariaat van de Vakbond ABW verlaten, maar in de wetenschap dat het na gedane arbeid goed rusten is, is het uiteraard ten volle verdiend.

Veel leden kennen vooral de stem van Bea, als ze ons bellen. Die stem vertegenwoordigt inmiddels al heel wat jaartjes levenservaring, wijsheid en vakbondskennis, dus vandaar dat we met een aantal vragen de lezers van Vizier meer inzicht willen geven in de persoon achter die stem.

*Bea Dresen, getrouwd, moeder van 2 kinderen en 2 kleinkinderen. Wat wil je hier wel of niet over kwijt? Hoe en wanneer kwam je bij Vakbond ABW terecht en welk takenpakket hoorde daarbij?*

In 2001 heb ik circa 7 maanden tijdelijk bij Vakbond ABW gewerkt en daarna contact blijven houden met mijn collega Nicole. Jaren later werd ik door een bedrijf benaderd om voor hun te komen werken. In de loop van mijn gesprekken met dit bedrijf rezen er nogal wat twijfels. Daarop heb ik Nicole gevraagd of dit bedrijf bekend was bij Vakbond ABW. Daarop gaf zij aan dat er bij Vakbond ABW een vacature was, en zo kwam het aan het rollen.

*Zijn je taken door de jaren veranderd en heb je hier persoonlijk ook nog een evolutie in doorgemaakt?*

Mijn taken bestonden vanaf het begin uit administratief werk en secretaresse van een vakbondsbestuurder. In dit laatste hebben zich nogal veranderingen voorgedaan doordat er steeds weer een nieuwe vakbondsbestuurder kwam. Hier heb ik best wel aan moeten wennen. Het meest trieste was het plotselinge verlies van Ralph Thomas. Altijd fijn samen gewerkt en dan zo totaal onverwacht valt hij weg. Dit plotse overlijden kwam bij iedereen keihard binnen.

*Binnen de Vakbond werken we in een klein team en het secretariaat zit in één kamer. Hoe heb je dit ervaren?*

Persoonlijk ben ik niet zo van de “grote” bedrijven, mijn voorkeur gaat uit naar een klein team. Wat dat betreft zat ik dus helemaal goed.

*Werden de verhoudingen met collega's daardoor vriendschappelijk? Of wil je daar een toevoeging over doen?*

Een klein team heeft kortere lijnen en je kunt een hechtere band opbouwen.

*Bij aanvang van je werk bij Vakbond ABW had je bepaalde verwachtingen. Klopte die met je ervaringen?*

Eerlijk gezegd heb ik mij de eerste jaren regelmatig in mijn arm moeten knijpen, zó blij was ik met mijn nieuwe baan. Het plezier in mijn baan ben ik altijd blijven behouden en dat zal ik zeker gaan missen.

*Zijn er herinneringen uit je jaren bij ABW die je bijblijven en zijn er nog verhalen die je eigenlijk niet mag vertellen?*

Wat ik altijd leuk heb gevonden in mijn werk was het contact met mensen. Er schieten tal van verhalen in herinnering, inclusief de gekste dingen. Maar het fijnst was behulpzaam kunnen zijn. Als leden specifiek naar jou vragen of een bedankje langsbrengen omdat je hun ergens mee hebt geholpen, is dat natuurlijk heel leuk. Maar ook behulpzaam kunnen zijn voor leden in moeilijke tijden is iets dat het werk dankbaar en mooi maakte.

*Als collega's zien we je geregeld heel sportief met je fiets naar je werk komen. En uiteraard horen we je een trotse moeder en oma zijn. Dus we zijn niet bang dat jij je na je pensioen verveelt, maar zijn er nog meer hobby's of bezigheden die je weer op wil pakken?*

We hebben al besloten dat we nog meer op de fiets gaan doen en daarnaast ook uiteraard wandelen en tuinieren. Verder ga ik natuurlijk veel lezen en puzzelen. En niet te vergeten vaker mijn kleinkinderen opzoeken.

En die fiets is elektrisch uiteraard! 😊

*Ook je echtgenoot gaat 2026 in als pensionado. Zal er thuis nog strijd geleverd moeten worden wie mag stofzuigen?*

*Of besteden jullie de nieuw verworven vrije tijd aan bijvoorbeeld reizen?*

Geen geruzie, we gaan genieten! Reizen waarschijnlijk vaker naar onze kinderen en kleinkinderen. Helaas wonen zij niet bij ons naast de deur, 1 zelfs in het buitenland... dus bezoekjes moeten van tevoren gepland worden.

*Bij afscheid wordt vaak gekscherend gezegd “tot in de pruimentijd”, maar in jouw geval ging die pruimentijd “toevallig” samen met zelf gebakken pruimenvlaai. Kunnen we daar na je pensioen ook nog aanspraak op maken?*

Altijd, maar alleen op bestelling 😊 en daarbij ben ik natuurlijk afhankelijk van de collega pruimen-leverancier.



# CONSTANTE FACTOR IN ONS HOOFDBESTUUR: JOHN OOSTDIJK

*Ruim 25 jaar lid van het Hoofdbestuur van Vakbond ABW*

Sinds 29 mei 2000 heeft John Oostdijk onafgebroken zitting gehad in het Hoofdbestuur van de Vakbond ABW. En gelukkig mag de Vakbond ABW nog steeds gebruik maken van de kennis en kunde van John Oostdijk. Hoe is het allemaal zo gekomen en waarom is John nog steeds zo gemotiveerd voor zijn taken in ons Hoofdbestuur? Middels een aantal vragen proberen we hier een inkijkje in te krijgen.

*Wie is John Oostdijk en hoe kwam je in aanraking met de Vakbond ABW?*

Ik ben opgegroeid in een gezin waar het vanzelfsprekend was om anderen te helpen. Mensen in nood of anderszins. Voordat ik met de ABW in contact kwam heb ik nog een jeugdzonde begaan en mij aangemeld bij de FNV!!! Ik schaam mij er nu nog voor. Gelukkig hield dit huwelijk maar 3 maanden stand. Waarom??

Wel, men hield zich bij de FNV niet aan de afspraken.

Via mijn toenmalige leidinggevende, binnen de Sociale Werkvoorziening, werd ik lid bij de ABW. Via diverse cursussen en seminars leerde ik het vakbondswerk kennen en raakte steeds meer betrokken.

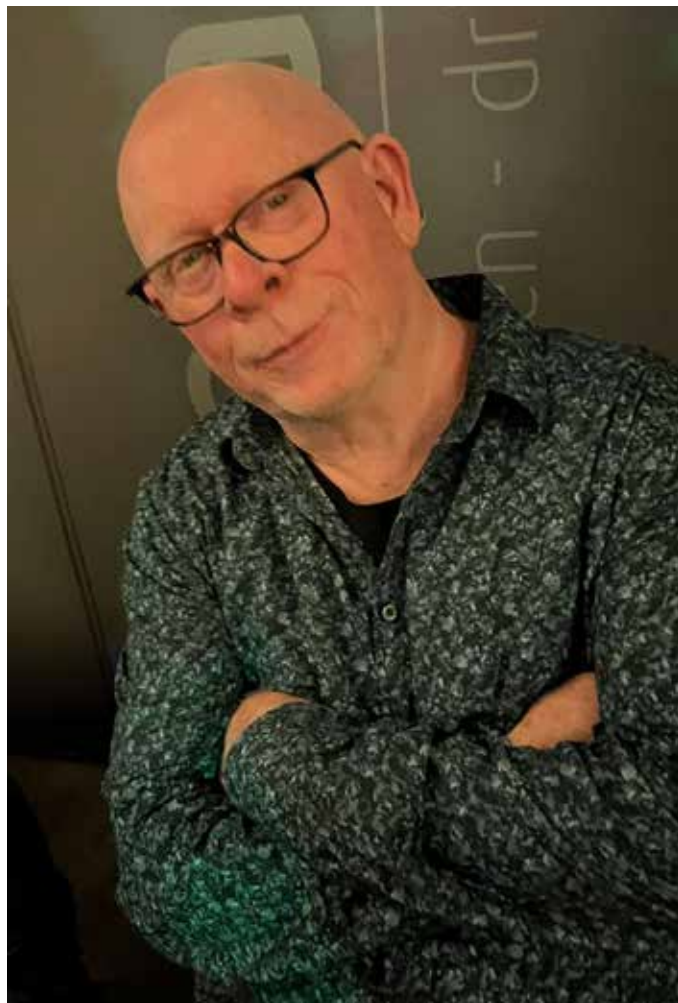
*Hoe raakte je geïnteresseerd in een functie als HB lid en hoe is je functie de afgelopen 25 jaar geëvalueerd?*

Binnen mijn werk bij de SW (ik werkte toen bij de Stichting Fonds voor Sociale Instellingen (FSI) opgericht door DSM in 1918) raakte ik ook betrokken bij de Ondernemingsraad. In 1989 bekleedde ik voor de ABW een zetel in de OR. Hier vloeide uit voort dat ik ook ging deelnemen aan de Bedrijfsleden Groep (BLG) van de ABW. In 2000 heb ik mij toen kandidaat gesteld om een zetel namens de Sociale Werkvoorziening in het HB te bekleden. De BLG ging hier toen in meerderheid mee akkoord. In de begintijd van mijn HB lidmaatschap was het vooral luisteren en leren. Diverse voorzitters heb ik zien komen en gaan. De materie waarover mee gepraat/beslist moet worden werd met de jaren steeds ingewikkelder, denk hierbij aan de digitalisering, de invoer van de Euro, contributie verhogingen, het evolueren van het kantoorpersoneel, etc.

*In een tijdsbestek van 25 jaar zijn vakbonden maatschappelijk gezien van rol veranderd.*

*Hoe kijk jij hiernaar en welke prioriteiten dient een vakbond sowieso te stellen?*

Vakbonden kregen binnen de bedrijven een steeds verdere vorm van inspraak maar nu de ledenaantallen sterk afnemen verandert deze rol naar luisteren en vooral proberen problemen op de werkvloer voor te zijn. Naar mijn mening moet er meer naar individueel maatwerk worden gekeken en daar zijn wij bij de ABW heel erg sterk in. Probeer de mens op de werkvloer te ondersteunen op maatschappelijk vlak. Voelt een mens zich op zijn plaats en gehoord dan functioneert hij of zij ook beter. Dan is er ook minder ziekteverzuim. Zet de mens in zijn kracht. Daar heb je dan wel bedrijvenwerkers voor nodig die hier inzicht in hebben. En gelukkig is de ABW hier ook sterk in.



*Jij vertegenwoordigt in het HB de stem van de Bondsgroep Sociale Werkvoorziening. Hoe is dit door de jaren heen geëvalueerd en hoe kijk jij naar ontwikkelingen in de Sociale Werkvoorziening?*

De Sociale Werkvoorziening is van open-eind-financiering naar een voorziening geëvalueerd die zijn eigen broek moet ophouden!!! Wij herinneren ons nog allen het faillissement van het toenmalige LICOM (Limburgse Combinatie Oostelijke Mijnstreek). De politiek ging zich steeds meer bemoeien met ons. Er moest bezuinigd worden, mensen moesten allemaal uitgeplaatst worden. Iedereen detacheren zonder de consequenties hiervan goed op het netvlies te hebben in Den Haag. Weer regulier werk laten verrichten. De wachtlijst werd afgeschaft (in mijn ogen een van de meest trieste maatregelen uit Den Haag). De Sociale Werkvoorziening moest gemoderniseerd worden. De Participatiewet deed zijn intrede. Alsof de persoon met een dubbele handicap ineens stratenmaker kon worden, zo voelde dat voor mij. Nu is men gelukkig weer tot inkeer gekomen. Er zijn nu gelukkig weer mensen die geplaatst worden in de Ontwikkel bedrijven. Zoals eerder vermeld: mensen in hun kracht zetten. Er zullen helaas altijd mensen zijn die op deze voorzieningen aangewezen zijn. Mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt mogen niet vergeten worden. Zij leveren een substantiële bijdrage aan onze maatschappij. Zelf heb ik bijna

30 jaar lang mogen werken als jobcoach. Dit met heel veel passie en plezier. Mensen helpen stond voorop!

### ***Welke ervaring uit je werk bij WSP helpt je enorm in je rol bij Vakbond ABW?***

Als jobcoach kom je bij iedereen over de vloer. Van de ondernemer met 2 man in dienst tot bij multinationals. Hierdoor krijg je gevoel voor de samenleving, wat er speelt, wat nodig is. Je mag als jobcoach “mee denken” in het proces.

### ***Het zitting nemen in het HB heeft je door de jaren heen veel (vrije) tijd gekost. Was het die investering waard en hoorde je niet vaker in je omgeving “alweer?”***

In mijn ogen heeft het HB lidmaatschap mij niet veel vrije tijd gekost. In de begin jaren meer als nu. Ik doe het met passie en overgave. Mijn familie heeft mij hier altijd in gesteund. Mijn liefvallige echtgenote heeft mij altijd de vrije hand gegeven, ook als er een opleiding met een aantal overnachtingen in een conferentieoord aan vast hing.

### ***Vele van je mede HB bestuursleden ken je al lange tijd. Wordt het daarmee een vriendenclub en is het dan nog wel mogelijk tijdens vergaderingen van mening te verschillen? Of welk beeld zouden we als buitenstaander moeten hebben over de totstandkoming van besluiten in het HB?***

Een vriendenclub is het niet. We gaan wel als vrienden met elkaar om en dat is een wezenlijk verschil. Op verschillende items die ter sprake komen kan verschil van inzicht zijn. Gelukkig hebben we binnen het HB een aantal kundige personen zitten die van de hoed en de rand weten, elkaar ondersteunen en daar waar nodig bijsturen of weten te overtuigen van het gelijk of ongelijk bij een ter tafel gekomen onderwerp en of besluit. Wij bereiken zo goed als altijd consensus.

### ***Je hebt meerdere voorzitters meegemaakt en het dagelijks bestuur is ook niet 25 jaar hetzelfde geweest. Zijn er in dit verband nog leermomenten of anekdotes die leuk zijn te vertellen?***

De eerste voorzitter die ik mee maakte was Leo Noy. Leo was welbespraakt en een vergadering onder leiding van hem kon nachtwerk worden! Hij hoorde zichzelf waarschijnlijk graag praten. Ook werd er wel eens na afloop van zo een vergadering een pilsje geschonken. Dat zou nu niet meer gebeuren.

Er was ook eens een voorzitter die het leven van het personeel tot een hel maakte.....Hij heeft het een jaar gered en moest toen zijn biezen pakken.

Okke Verstrenghe heb ik een joviale en gedreven man gevonden. Onder zijn leiding was de opkomst en helaas de val van de ABC. (Algemene Bond Casino personeel)

De huidige voorzitter Jack Hurxkens doet het fantastisch, jammer dat hij de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt en het rustiger aan doet.

Binnen het HB hebben we ook een lid gehad dat te pas en te onpas verstek liet gaan tijdens HB vergaderingen, vaker zonder afmelding. Deze man had de bijnaam: Klaas vaak niet.

Indra Kandhai, als penningmeester maar ook als secretaris, was altijd op haar post, altijd vol energie en erg gedreven. Jammer dat zij geen deel meer uit maakt van het HB.

En wie ik absoluut wil vernoemen is Nicole Moran, onze secretaresse tijdens de vergaderingen. Altijd alle stukken op tijd. Alles tot

in de puntjes geregeld. Een HB lid kan altijd bij haar terecht met vragen en anderszins.

### ***Wat motiveert je om nog steeds door te gaan als bestuurslid?***

Ik heb mijzelf tijdens de laatst gehouden HB vergadering gecommitteerd om het nog minimaal 5 jaar vol te houden mits mijn achterban dit natuurlijk wenselijk acht. Ik ben pas 64 jaar jong.

### ***Waarvan krijg je energie en/of inspiratie?***

Energie krijg ik van bewegen. Vroeger (tot en met 2015) liep ik marathons. Nu wandel ik veel, de natuur in. Daar krijg ik energie van. Oh ja en natuurlijk van mijn liefvallige vrouw. Inspiratie krijg ik ook van gesprekken met mensen met een andere culturele achtergrond, nationaliteit of gewoontes. Vergelijken met Nederland waar wij het nog steeds heel erg goed hebben. En deze welvaart die wij in Nederland mogen ervaren, hebben wij mede te danken aan de vakorganisaties die Nederland rijk zijn! Voor en met elkaar!!

### ***Is vergaderen ook een beetje een hobby, of zijn er andere bezigheden die je graag uitoefent in je vrije tijd?***

Vergaderen is geen hobby van mij maar een noodzakelijk kwaad. Een hobby van mij is samen met mijn vrouw van vakanties genieten, zon, zee, zwembad, drankje en lekker eten. Tijdens vakanties lees ik ook veel. Verder hou ik van sport kijken op de kijkbuis.

### ***De Vakbond prijst zich gelukkig dat jij al die jaren als bestuurslid hebt willen fungeren, maar heb je er ook iets voor teruggekregen, als levenslessen, voortschrijdend inzicht of voldoening?***

Mijn kijk op de maatschappij is veranderd. Alleen zal je het niet redden. Samen is het devies. De minder bedeeden onder ons moeten daar waar nodig geholpen worden. Hen de juiste weg wijzen. Ik ben zelf veel toleranter, toeschietelijker geworden. Ook minder hard voor mezelf. Heb jezelf lief voordat je een ander kan helpen is nu mijn devies. Ieder individu dat geholpen wordt door de ABW geeft voldoening.

### ***Tegenwoordig is de bucketlist volledig in de mode. Zijn er bucketlist zaken die je al hebt kunnen afstrepen en/of nog staan genoteerd onder het kopje “to do”?***

“To do” is bij mij kort geleden begonnen. Na een roerige tijd op het werk ben ik nu pensionado. Dus genieten van het vrije leven. Niets moet en alles mag. Genieten van elkaar, de kinderen, kleinkinderen en ja ook al de achterkleinkinderen. Verder zou ik persoonlijk heel graag het nieuwe Egyptische museum in Caïro willen bezoeken.

### ***Heb jij op basis van je jarenlange ervaring in ons HB nog een advies aan de Vakbond ABW om toekomstbestendig en relevant te blijven?***

Blijf jezelf. Verander niet omdat anderen dit ook doen. Individuele belangenbehartiging moet voorop blijven staan. Dit heeft ons sterk gemaakt. Verder sluit je ogen niet voor de maatschappelijke ontwikkelingen in Nederland. Denk over grenzen heen. Omarm de vervolgde medemens.

### ***Na zoveel “zware” vragen, zullen lezers zich afvragen of er ook nog iets luchtigs te melden is? Iets leuks of grappigs? Misschien een onverwachte deelname aan Expeditie Robinson of Heel Holland Bakt?***

Mensen die mij kennen weten dat ik aan zoiets niet mee zou doen. Misschien dat ik mij wel wil voorbereiden op een deelname aan de Voice of Holland???

# OOK VOOR JONGEREN IS LIDMAATSCHAP VAKBOND BELANGRIJK



**Vakbonden hebben Nederlanders veel gebracht op het gebied van sociale rechten, loon en werkzekerheid. Toch daalt het aantal vakbondsleden al jaren. Welke waarde hebben vakbonden nog, met name voor jongere generaties?**

Als je het heel breed definieert, 'is een vakbond een vereniging van mensen die deelnemen, hebben deelgenomen of willen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Die vereniging komt op voor de arbeidsvoorwaarden van haar leden.'

Juist die verenigingen hebben het zwaar. Het ledenbestand van vakbonden vergrijsd en steeds minder jongeren worden lid. Er is onderzoek gedaan naar de vraag waarom. Er is geen eenduidig antwoord: 'Het is een mengeling van verschillende factoren'. (H. van Dalen, hoogleraar economie aan de Tilburg University)

Onbekendheid en onzichtbaarheid onder jongeren spelen een belangrijke rol. Daarnaast kunnen werknemers ook profiteren van het werk van vakbonden als ze geen lid zijn. De noodzaak om lid te worden kan daarom minder groot zijn.

## Zichtbaarheid verbeteren

Die verklaringen komen niet als een verrassing: Meer leden werven komt grotendeels aan op scholing en het verbeteren van de zichtbaarheid als vakbond. Als jongeren vakbondsleden van hun eigen leeftijd zien die langskomen in het onderwijs en op de werkvloer, kan dat enorm helpen.

Dat is nog niet terug te zien in de cijfers. Het CBS berekent elke twee jaar het aantal vakbondsleden in Nederland. In 2021 zijn er 196.000 mensen minder lid dan in 2019; een daling van 6,3 %.

Maar die cijfers zeggen niet alles. Het percentage werknemers dat lid is van een vakbond geeft een duidelijker beeld dan het totale aantal vakbondsleden. Deze zogenoemde organisatiegraad daalt ook, maar niet zo heftig.

## Geen paniek

Moeten de vakbonden zich zorgen maken?

Ja en Nee. Natuurlijk zien we die cijfers ook, maar we zitten niet met de handen in het haar. We werken nog steeds hard voor het belang van onze leden, of ze nu jong of oud zijn. Op die manier proberen we het tij te keren.

Een vakbond is een belangrijke kracht tegenover de werkgever en de uitwassen van de arbeidsmarkt.

Maar het is ook een onderschatte tegenkracht.

Uit onderzoek blijkt dat jongeren het nut van vakbonden wel degelijk inzien. Je wordt lid om samen sterk te staan en niet alleen voor jezelf. Maar vakbonden zijn veel effectiever dan de meeste jongeren beseffen. Het blijven aantonen van de waarde van een vakbond is daarom belangrijk.'

## Niet enkel staken

Naast de inzet voor goede en toekomstbestendige cao-afspraken, staan vakbonden hun leden bijvoorbeeld bij met advies over werk en inkomen.

En wat als je tussen de 18 en 28 bent en een geflexibiliseerde arbeidsmarkt betreedt. Veel jongeren zijn afhankelijk van flexibele contracten waarin niet staat vastgelegd hoeveel uur ze werken. Dat heeft nadelige gevolgen voor hun financiële situatie en bestaanszekerheid.

## Helpt het om vakbondslicid te worden?

Zeker bij de grootste groep jonge flexwerkers, de oproep- en uitzendkrachten, zal de behoefte om lid te worden van een vakbond niet echt groot zijn. Hun werk heeft een individueel karakter en ze veronderstellen dat lidmaatschap maar een geringe beloning oplevert. Toch vergroot een lidmaatschap de kans om hun positie te verbeteren.

Vakbonden zijn al jaren bezig om doorgeschoten flexibilisering tegen te gaan. Ook proberen we een volwassen loon voor jongeren vanaf 18 jaar te realiseren en de schrale compensatieregeling voor studenten die onder het leenstelsel vielen van tafel te vegen. Hoe meer jonge vakbondsleden we hebben, hoe groter de kans dat we op deze punten slagen.

*Bron: Intermediair*

De afgelopen 30 jaar hebben we kunnen teren op verworven rechten. We zijn wat achterover gaan hangen. Echter in de huidige tijd, met een krappe arbeidsmarkt, toenemende werkdruk en geopolitieke onzekerheden kan een sterk collectief veel meer bereiken op het gebied van arbeidsvoorwaarden zoals pensioen, vrije tijd en scholing.

# AI IS GEEN WONDERMIDDEL

## Het is een overrijverige stagiaire met te veel zelfvertrouwen.

Binnenkort kan AI wel 70 % van ons werk overnemen. De spreker bij een event in de juridische sector bracht de dreigende boodschap met volle overtuiging. De zaal - vol met strakke pakken - knikte hem allemaal ernstig, maar licht hoopvol toe.

Want ja, wie wil er nou niet dat eindeloze research, dat analyseren, dat schrijven van standaardcontracten lekker door een algoritme wordt gedaan?

De belastingdienst droomt er zelfs van. Alles geautomatiseerd, alles efficiënter, alles beter.

Dat klinkt indrukwekkend, totdat je even fileert. Want AI kan inderdaad veel. Maar begrijpen wat het doet, of waarom het iets doet? Dat is een ander verhaal.

## 2 manieren van werken met AI: ondermiddel of hulpmiddel

### 1. Wondermiddel

De eerste groep bestaat uit mensen die AI gebruiken alsof het een soort wondermiddel is. Een magische oplossing die hun werk overneemt zodat zij rustig koffie kunnen drinken. Ze typen de halve vraag, krijgen een indrukwekkend antwoord terug en vertrouwen daar ook op. Ze leveren dat antwoord in alsof het van henzelf is. Geen controle, geen begrip, geen eigenaarschap.

### 2. Hulpmiddel

Succesvolle kenniswerkers met hulp van AI gebruiken ook AI, maar als assistent, niet als vervanger. Ze laten AI het voorwerk

doen, samenvattingen maken, eerste versies schrijven, maar houden altijd zelf de regie. Ze factchecken, corrigeren, stellen kritische vragen en gebruiken AI om sneller te gaan, niet om zelf minder te hoeven denken.

De toekomst van de eerste groep is somber. Als AI jouw werk kan overnemen, zegt dat wellicht iets over je werk en je inzet.

### Hoe kun je tot die 2e groep behoren?

Shit in = shit out

Stel je een slechte vraag, dan ontvang je een slecht antwoord maar wel prachtig verpakt met een overtuigende conclusie. Het lijkt dus goed maar is het niet.

Jij bent de expert. Die rol geef je nooit uit handen. AI laat je het vuile werk doen, maar jij controleert, stelt tegenvragen. Vraag jezelf of het klopt.

De menselijke meerwaarde wordt groter en waardevoller naarmate we meer kunnen automatiseren.

AI kan geen jarenlange ervaring of context vervangen. AI doet waarschijnlijkheidsvoorspellingen op basis van patronen in grote hoeveelheden data. Het herkent taalpatronen maar weet niet of het hout snijdt.

AI kan alles stellig beweren, maar voelt niets, begrijpt niets, leert niets zonder jou. Pas als jij je expertise erbij legt, zie je pas of het overeind blijft.

AI is een stagiair met veel energie, veel zelfvertrouwen en veel fouten. Jij bent de leidinggevende. Zorg dat je dat ook blijft.

Bron: Björn Deusings



Bronnen: Brightmine en AWWN

## ALGEMEEN

In het derde kwartaal van 2025 zijn volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) de cao-lonen (per uur inclusief bijzondere beloningen) met 4,6 % toegenomen.

Dit percentage van het CBS verschilt met die van de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN). De loonafspraken van de AWWN voor het kalenderjaar 2025 bedraagt 3,9 % gemiddeld.

## AMBULANCEZORG

De cao Ambulancezorg voor 2025-2027 is afgesloten en bevat een totale loonsverhoging van 8% over twee jaar, gespreid in vier stappen van 2% per 1 februari 2025, 1 augustus 2025, 1 februari 2026 en 1 augustus 2026.

Ook is er een hogere toeslag voor zaterdagochtenden (vanaf 1 mei 2025) en een nieuwe regeling voor overwerk die per 1 januari 2026 ingaat.

- Looptijd: 1 februari 2025 tot en met 31 januari 2027.

- Salarisverhoging:

- Per 1 februari 2025: +2%

- Per 1 augustus 2025: +2%

- Per 1 februari 2026: +2%

- Per 1 augustus 2026: +2%

Totaal: 8% structurele loonsverhoging over 2 jaar.

- Overige afspraken:

- Per 1 mei 2025 wordt een ORT-vergoeding van 38% ingevoerd voor zaterdagochtenden (08:00 - 12:00 uur), ingaande 1 mei 2025.

- Overwerk:

- Per 1 januari 2026 komt er een nieuwe, uniforme regeling voor overwerk, die zowel voor deeltijders als voltijders een gelijke beloning garandeert.

- Verhoging van de maximum ORT-vergoeding per 1 januari 2026 van IP-nummer 32 naar IP-nummer 36.

- Verlenging van de vrijwillige vertrekregeling en de vitaliteitsregeling in afwachting van de nieuwe cao.

## CAO KRAAMZORG

De cao voor de kraamzorg is een cao waarin afspraken worden gemaakt over onder andere loon, werktijden, arbeidsomstandigheden en pensioen voor medewerkers in de kraamzorg.

### Belangrijkste afspraken:

- Looptijd

De cao heeft een looptijd van 26 maanden en wel van 1 juli 2024 tot 31 december 2026.

- Loonsverhoging

Er zijn afspraken gemaakt voor een loonsverhoging van 4% per 1 augustus 2025 en 3,5% per 1 juli 2026.

- Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt per 1 januari 2026 aangepast naar 8,33% over het bruto jaarsalaris exclusief vakantietoelage (conform de CAO VVT).

- Wachtdiensten en bereikbaarheidsdiensten.

Cao-partijen willen duidelijke regels opstellen voor de kraamverzorgenden. Het doel is om meer duidelijkheid, meer rust en meer balans te geven aan de medewerkers.

## WAT IS EEN ONDERHANDELINGSRESULTAAT?

## WAT IS EEN PRINCIPEAKKOORD?

## WAT IS EEN CAO?

### Onderhandelingsresultaat:

Een onderhandelingsresultaat is een voorlopig resultaat tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden) dat **neutraal**, d.w.z. zonder stemadvies, door de vakbonden wordt voorgelegd aan de leden.

### Principeakkoord:

Een principeakkoord is een voorlopig akkoord in het eindstadium van de cao-onderhandelingen tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden), dat met een **positief advies** door de vakbonden wordt voorgelegd aan de leden.

### CAO:

Een cao, een collectieve arbeidsovereenkomst, is een overeenkomst tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden). Er is sprake van een cao indien het onderhandelingsresultaat en/of het principeakkoord door de leden is aangenomen en uiteindelijk ondertekend is door de betreffende partijen.

### LET OP:

Een onderhandelingsakkoord en/of een principeakkoord kan nog altijd afgewezen worden door de leden. Dat betekent dus dat er in die situatie nog GEEN cao is. Door de cao-partijen moet er dan opnieuw onderhandeld worden.

### LOONMUTATIES EN EENMALIGE UITKERINGEN IN DE PERIODE 1 OKTOBER 2025 T/M 31 MAART 2026

Wilt u meer weten over "Loonmutaties en eenmalige uitkeringen" in de periode 1 oktober 2025 tot en met 31 maart 2026 bezoek op onze website de rubriek "**Nieuws**".

Op het kantoor van de Vakbond ABW beschikken wij over zeker 1000 verschillende CAO's.

Dus.....ook als staat er in het vakblad géén actueel bericht over uw CAO, dan hebben wij op kantoor bijna zeker toch de nodige informatie bij de hand.

Wilt u wat weten over uw CAO, maak dan een afspraak met een van onze vakbondsbestuurders, ☎ 045-571 99 55.



## CAO MODE INTERIEUR TAPIJT EN TEXTIEL (MITT)

De cao MITT 2024-2025 is definitief en bevat de volgende belangrijkste afspraken voor 2025:

een structurele loonsverhoging van € 0,60 bruto per uur vanaf 1 oktober 2025 en een verdere loonsverhoging van 1,8% per 1 april 2026. Ook de generatiepactregeling wordt per 1 januari 2025 aangepast naar een 80-90-100-regeling.

### Belangrijkste afspraken 2025

#### • Loonsverhoging

Per 1 oktober 2025 stijgen de uurlonen met € 0,60 bruto. Er volgt nog een verhoging van 1,8% per 1 april 2026.

#### • Generatiepact

Per 1 januari 2025 wordt de generatiepactregeling aangepast naar een 80-90-100-regeling.

#### • Senioren dagen en ontsiemaatregelen

De leeftijdsgrenzen voor senioren dagen en andere ontsiemaatregelen schuiven op met 6 maanden per 1 januari 2024, in lijn met de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd.

#### • Vakbonds bijdrage

De regeling voor de medewerking van de werkgever aan de fiscale facilitering van de vakbonds bijdrage wordt voortgezet.

#### • Uitzendarbeid

Er wordt een toevoeging gedaan aan artikel 7.16 over essentiële arbeidsvoorwaarden.

#### • Thuiswerkers

De definitie van thuiswerker is komen te vervallen uit artikel 8.6 van de cao.

## CAO HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

De cao Houtverwerkende Industrie is van kracht van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026. Belangrijke punten voor 2026 zijn onder andere loonsverhogingen (per 1 oktober 2025: € 75,- plus 4%) en de verhoging van de loongrens naar € 47.000. Er zijn ook afspraken over uitzendkrachten, de 80/90/100-regeling, aanvullend geboorteverlof tot 85% en meer flexibiliteit voor overwerkcompensatie in tijd.

### Belangrijkste afspraken:

#### • Loonsverhoging

Per 1 oktober 2025 is er een nominale loonsverhoging van € 75,- bruto per maand, gevolgd door een verhoging van 4%.

#### • Loongrens

De loongrens wordt verhoogd naar € 47.000.

#### • Uitzendkrachten

Uitzendkrachten die maximaal een jaar zijn ingehuurd, krijgen een contract voor onbepaalde tijd aangeboden.

#### • 80/90/100-regeling:

Werknemers kunnen hier vanaf 6 jaar voor hun AOW-leeftijd gebruik van maken. Het aantal verlof- en roostervrije dagen wordt berekend op basis van 90% van het dienstverband.

#### • Aanvullend geboorteverlof:

De werkgever vult het wettelijke geboorteverlof aan tot 85% van het feitelijk loon, begrensd tot 85% van het UWV-dagloon.

#### • Overwerk

De mogelijkheid tot compensatie in tijd is verhoogd van 30 naar 60 dagen.

#### • Werkdruk

Werkdruk wordt verplicht besproken tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek.

#### • Vakbond

Vakbondsleden kunnen de contributie verrekenen met het brutosalairis, wat een financieel voordeel oplevert.

#### • Arbeidsgeneeskundig onderzoek

De helft van de kosten voor een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (pago) in combinatie met Duurzame Inzetbaarheid (DI) wordt vergoed. Voor alleen een pago is dit 25%.

## CAO TAXI

De cao Taxi 2025, die op 24 september 2025 officieel werd goedgekeurd, bevat een loonsverhoging van 5% per 1 januari 2025 en nieuwe uurloon schalen voor instromers zonder ervaring en voor chauffeurs in het zorgvervoer. Daarnaast regelt de cao de arbeidsduur, werktijden en rusttijden en zijn er vanaf 1 juli 2025 nieuwe loontabellen voor niet-rijdend personeel om te voldoen aan het wettelijk minimumloon.

### Belangrijkste punten van de cao Taxi 2025:

#### • Looptijd

Deze CAO heeft een looptijd tot 31 december omdat er wordt gewerkt aan een meerjarenakkoord.

#### • Loonsverhoging

Er is een loonsverhoging van 5% afgesproken per 1 januari 2025, gebaseerd op het feitelijke loon.

#### Uurloon schalen per 1 januari 2025:

Instromer zonder ervaring: (loongroep A).

Ervaren chauffeur: €14,75 per uur (loongroep B).

Chauffeur zorgvervoer: €15,22 per uur (loongroep C).

Chauffeur openbaar vervoer (personenauto): €17,69 per uur.

Niet-rijdend personeel: Vanaf 1 juli 2025 geldt een nieuwe loontabel voor niet-rijdend personeel, vanwege de verhoging van het wettelijk minimum uurloon.

• Arbeidsvoorwaarden: De cao bevat duidelijke afspraken over onder andere arbeidsduur, werktijden, toeslagen en rusttijden.

### Toekomstige cao (vanaf 2026)

De vakbonden hebben samen met de werkgeversorganisatie KNV een principeakkoord bereikt voor een nieuwe cao voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2027. Deze toekomstige cao omvat onder andere een nieuw loon- en functiegebouw, een minimumstartsalairis van 130% van het wettelijk minimumloon, en jaarlijkse automatische prijscompensatie vanaf 2028.

### Belangrijkste afspraken:

• Loonsverhoging: 3,5% per 1 januari 2026 en nogmaals 3,5% per 1 januari 2027, over het cao-loon.

• Toeslagen: reservering van 1% per 1 juli 2027.

• Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer: invoering per 1 januari 2026.

• Pensioenregeling: nieuwe regeling per 1 januari 2027, gebaseerd op het brutoloon in de loonaangifteketen (LAK). Werkgevers worden gecompenseerd voor de hogere kosten. Voor werknemers van Huisartsenspoedposten, ook wel HAP-bedrijven genoemd is een garantieregeling afgesproken.

• Twee extra vakantiedagen: één per 1 januari 2026, één per 1 januari 2027. Daarnaast zijn er diverse onderzoeks- en ontwikkelafspraken gemaakt over onder meer functiewaardering, onregelmatigheidstoelagen, ziekteverzuim en instroombevordering.

## BEDRIJVENNIEUWS UIT LIMBURG

### ANQORE

Na meerdere overleggrondes is er nog geen beweging gekomen en dus wordt er 29 september een eindbod opgesteld:



Hans Jacobs

### Bod werkgever:

- Looptijd 1 oktober 2025 tot 1 juni 2026 (8 maanden)
- Inkomen

Er is helaas geen ruimte om de salarissen en salarisschalen te verhogen.

- Sociaal plan

Dit wordt ongewijzigd voortgezet tot 1 oktober 2027 (12 maanden)

- Werkgeversbijdrage regeling

Deze wordt ongewijzigd voortgezet

- Fiscaal vriendelijk betalen van vakbondscontributie Deze regeling wordt ongewijzigd voortgezet

- RVU/ bedrijfs-AOW regeling

Deze zal per 1 januari 2026 worden voortgezet met de overeengekomen spelregels echter uitsluitend gelden voor zware beroepen. Werkgever zal aansluiten bij de richtlijnen zware beroepen uit de discussie in de Chemie en op Chemelot. Het beleid t.a.v. Duurzame Inzetbaarheid zal conform de wettelijke vereisten integraal onderdeel gaan uitmaken van de RVU/ bedrijfs-AOW regeling. De leden van de Vakbond ABW hebben voor dit eindbod gestemd.

### BOREALIS

Nadat de eerste twee eindboden waren afgewezen en er concrete actiedreiging was, kwam werkgever uiteindelijk na een informeel overleg met de bonden tot een derde eindbod. Door een combinatie van procenten en een structurele loonsverhoging met een bedrag, werd in de lagere schalen de inflatie nu wel (ruim) gecompenseerd, en stemden de leden in met dit voorstel. De Turnaround bonus werd aangewend om tot deze verbetering te kunnen komen, waardoor deze per 1-1-2026 zal worden afgeschaft. Bij de aanstaande turnaround in augustus 2025 zal deze bonus wel nog gewoon worden uitgekeerd.

- Inkomen/ vergoedingen

Structurele loonsverhoging

De bruto salarissen (tem C43) en salarisschalen (tem C41) worden verhoogd met:

1,65% per 1 januari 2025

Verder zullen alle bruto salarissen (tem C43) en salarisschalen (tem C41) verhoogd worden met:

100 EUR bruto per 1 januari 2025 van C32 tem C39

80 EUR bruto per 1 januari 2025 van C40 tem C43

### Bonussen gekoppeld aan TA/SD met verlofbepanking

We nemen de TA bonus mee in de structurele loonsverhoging, waardoor er in de toekomst geen prestatie- noch flexibiliteitsbonussen meer toegekend worden. De uitzonderlijke collectieve flexibiliteit en daaraan gekoppelde personeelsplanning en de verlofbepankingsregeling zijn daarmee verworven en kunnen in de toekomst geen deel meer uitmaken van afzonderlijke besprekingen.

Door de omzetting van de TA bonus in een structurele loonsverhoging, wordt de TA bonus immers verworven- losstaand van het al dan niet voltooiën van een succesvolle TA-, pensioendragend, van toepassing op de hele CAO populatie en verhoogd door toekomstige CAO verhogingen.

De TA bonus voor 2025, zal nog uitbetaald worden conform de gemaakte afspraken. Dit betekent voor 2025 een dubbele toekenning (nl. de bonus en de structurele salarisverhoging) voor de doelgroep die al onder de TA bonus viel.

### FIBRANT

Dinsdag 3 juni 2025 hebben vertegenwoordigers van Fibrant, samen met vakbondsbestuurders en kaderleden van FNV, CNV, Synergo-VHP en ABW, een bijeenkomst gehad om afspraken te maken voor een nieuwe CAO voor Fibrant per 1 juli 2025. De voorstellen van de vakbonden zijn besproken en Fibrant heeft een eerste reactie gegeven.

Het rommelt in de Europese chemische sector. Sluitingen van bedrijven zijn aan de orde en de uitdagingen zowel in de wereld als in Nederland zijn groot en onduidelijk. Te hoge energiekosten, politieke onzekerheid, vertragingen van projecten die de toekomst van de sector moeten waarborgen en lage bestedingen van consumenten zijn slechts een paar van de uitdagingen waar de sector voor staat. Ook Fibrant beweegt zich midden in deze storm, waarbij een balans tussen korte en lange termijn gezocht wordt. Er wordt geïnvesteerd in de toekomst, maar met oog voor de significante uitdagingen van vandaag. Gelukkig is er een sterke en toekomstgerichte aandeelhouder, HSCC. Fibrant wil echter ook zelf het stuur in handen nemen en de komende Turnaround zelf bekostigen. Om in deze context over salarisverhogingen te onderhandelen vindt Fibrant erg lastig. Aan de ene kant waardeert Fibrant het werk van eenieder enorm en willen ze een aantrekkelijke werkgever blijven. Tegelijkertijd willen ze dat werk ook voor de toekomst waarborgen. Ze willen het financiële gat dat ze moeten dichten niet groter maken door de salarissen verder te laten stijgen, waardoor ze straks harder aan de rem moeten trekken met maatregelen. De salarissen zijn volgens Fibrant competitief, zowel op Chemelot en zeker in vergelijking met daarbuiten. In die context heeft Fibrant aan de vakbonden voorgesteld om geen extra CAO-stijging door te voeren per 1-7-2025, maar om de huidige CAO te verlengen met 9 maanden. De gesprekken gingen verder op dinsdag 1 juli 2025, maar al snel bleek dat er geen onderhandeling mogelijk was over salaris. Fibrant heeft hierop een eindbod neergelegd voor een cao voor 9 maanden, met een salarisontwikkeling van 0%, maar wel een verlenging van het sociaal plan voor 9 maanden. Ledenvergaderingen hebben plaatsgevonden, maar waren verrassend slecht bezocht. De stemming heeft per bond verschillende uitkomsten gehad. FNV legde het niet ter stemming voor, maar ging direct driekwart, CNV was tegen met het kleinst mogelijke verschil in stemmen en VHP en ABW hadden een meerderheid voor dit eindbod. De cao zal worden opgemaakt met deze twee bonden.

Na afsluiten cao en verlenging sociaal plan volgde 21 oktober jl. het bericht aan de bezetting dat de Caprolactam fabrieken gesloten zullen gaan worden. Hierdoor zullen 116 banen verloren gaan.

Eind november lijkt er meer duidelijk te worden over het precieze tijdspad en wie wel en niet de dupe gaan worden van deze reorganisatie. Inmiddels is dit doorgeschoven.

## **INTERTEK POLYCHEMLAB**

De looptijd van de huidige cao is 1 februari 2025 t/m 31 januari 2026. Inmiddels is er reeds een overleg geweest tussen bonden en werkgever in voorbereiding op een nieuwe cao. Werkgever heeft duidelijkheid geschapen over de positie waarin het bedrijf door de ontwikkelingen op Chemelot nu zit en dat men nu inzet op behoud van werkgelegenheid. Dat is uiteraard goed nieuws, maar het betekent natuurlijk ook dat er voor de nieuwe cao weinig of kleine plussen te verwachten zijn qua arbeidsvoorwaarden.

## **KONINKLIJKE MOSA**

De cao onderhandelingen zijn gestart, maar de eerste bijeenkomsten gingen alleen over het opstellen van een sociaal plan. Dat is inmiddels afgerond en akkoord bevonden door de leden. De onderhandelingen over de cao zijn maandag 16 juni 2025 van start gegaan. Ondanks dat de salarissen in voorgaande jaren achter hebben gelopen op inflatie, en ondanks dat Mosa na jaren van malaise weer iets beter presteert, is er vooralsnog geen bereidheid een inhaalslag te maken. Maandag 7 juli gingen de gesprekken verder, maar bleek de onderhandelingsruimte over 2025 niet aanwezig. Met een aankondiging van een collectief ontslag op 8 juli, waarbij 24 mensen hun baan gingen verliezen, is dat ook niet raar. Mosa heeft een eindbod opgesteld, met als aanbod een structurele loonsverhoging van 3.7% per 1-1-2026. De leden van ABW hebben ingestemd met het voorstel.

Ondertussen blijft het bij Mosa rommelen. Recent werd het personeel geïnformeerd dat werknemers van de vloertegelfabriek naar de wandtegelfabriek worden overgeheveld omdat de vloertegels matig verkopen en negatief uitpakken in het resultaat.

## **OCI NITROGEN**

De vorige cao van OCI was afgesproken voor een termijn van 9 maanden en eindigde op 30 september jl..

De hoop was dat OCI, dat in de verkoop staat, in die tijd een nieuwe eigenaar had gevonden. Dat bleek niet het geval. In de bijeenkomst op 24 september jl. hebben de bonden weliswaar hun voorstellen gepresenteerd, maar van de andere kant van de tafel werd direct stelling genomen: We hebben geen geld.

Het loonbod dat op tafel kwam was 0%. OCI heeft vervolgens intern de medewerkers geïnformeerd over de achterliggende redenen op 9 oktober jl..

Tijdens de gesprekken op 27 oktober jl. bleef OCI bij het loonbod van 0% en dus volgde een eindbod. In dit eindbod werd wel het sociaal plan verlengd en dat bleek voor de leden van ABW genoeg reden in te stemmen.

Op 24 november jl. brengt OCI het nieuws naar buiten dat OCI Ammonia Holding BV is verkocht aan Agrofert voor 290 miljoen euro. Dit betreft de OCI Terminal Europoort BV en de OCI Ammonia Distribution platform te Rotterdam. OCI Nitrogen Geleen is geen deel van de verkoop, maar kan gebruik blijven maken van de OCI Terminal Europoort.

## **PROFCORE OUTSOURCING**

Nadat het eerste onderhandelingsresultaat door de leden is afgewezen volgt een eindbod. Nadat werkgever de leden persoonlijk een toelichting heeft gegeven op het eindbod, stemmen de leden in:

-Looptijd: 1 januari 2025 t/m 1 juli 2026

-Salarisverhoging per 01-07-2025: 3,0% .

-Salaris verhoging per 01-01-2026: 1,25%.

-De eenmalige uitkering van €150,- bruto per 01-02-2025

## **SABIC**

Bij Sabic hebben sinds mei 2025 5 ronden cao gesprekken plaats gevonden. Direct van begin af aan maakte Sabic duidelijk in een heel moeilijk vaarwater te zitten. Om toekomst te hebben zal de organisatiestructuur veranderd gaan worden. Dat betekent minder kosten richting de moeder maatschappij, maar ook dat een hogere mate van (financiële) zelfstandigheid nog meer dwingt de kosten te reduceren. In dat licht stelt Sabic een aantal versoeringen in de cao voor evenals het buiten cao plaatsen van een aantal schalen en wordt de 0 lijn als gerechtvaardigd genoemd. Ook op 25 juni 2025 gingen de onderhandelingen verder, maar bleef 0 een aantal versoeringen de insteek van Sabic.

Op 29 september jl. werden de bonden uitgenodigd voor een gesprek over het opstellen van een sociaal plan.

Sabic gaf aan dat wijzigingen in de organisatiestructuur gaan zorgen voor overbezetting en er ontslagen zullen vallen. Het betreft een collectief ontslag en dan betreft het minimaal 20 personen. Het precieze aantal zal richting het eind van 2025 duidelijk gaan worden.

Ook op 29 september was er een cao onderhandeling gepland, waarin werd vastgesteld dat er geen onderhandelingsruimte meer inzate en Sabic met een eindbod zou komen. De tekst was twee dagen later gereed, waarin een loonbod is opgenomen van 2%. Het grootste zuur in het eindbod is echter dat de loonschalen C40 en C41 zouden worden overgeheveld naar de global betalingsstructuur, ofwel qua loonsverhogingen vallen ze dan buiten de cao.

Bij het ter perse gaan van deze Vizier hebben de leden ingestemd met het sociaal plan, maar is bij vier van vijf bonden de stemming over het eindbod negatief uitgekapt. De stemming van ABW loopt nog.

## **SITECH → EBERT HERA**

Onderdeel van de cao afspraken was dat er gedurende deze cao periode afspraken gemaakt zouden worden over een nieuwe wachtdienstregeling. In overleg is inmiddels een externe partij in de arm genomen om in dit proces te adviseren en mogelijkheden in kaart te brengen. Het proces loopt en op 8 juli jl. is een presentatie verzorgd, waarbij een rekentool is geïntroduceerd om inzichtelijk te maken aan welke veranderingen gedacht kan worden en hoe die financieel uitpakken. Dinsdag 30 september jl. zijn de werknemers die van doen hebben met de wachtdienst voorzien van uitleg over de plannen. Hieruit zijn nog wat vragen voortgekomen, die nog tot rekenvoorbeelden moeten worden uitgewerkt. Het implementeren in de cao is nog onderdeel van discussie. Een aparte stemming, of meenemen in de eerst volgende stemming over een nieuwe cao. Inmiddels is de bedrijfsnaam Sitech ingeruild voor de naam van de moedermaatschappij Ebert Hera.

## **VIBRANTZ COLOR SOLUTIONS BV**

Nadat het eerste onderhandelingsresultaat door de leden massaal werd afgewezen, is er opnieuw overleg gevoerd met de werkgever. Pijnpunt was dat de jubileumregeling voor de filialen Sittard en Maastricht grote verschillen vertoonde. Vibrantz wilde dit punt

doorschuiven naar de volgende cao (oktober 2025). Na overleg heeft werkgever voorgesteld de jubileumregeling in 2025 half toe te passen (wegens het niet reserveren van budget) en vervolgens in 2026 volledig in te voeren. Daarmee gingen de leden akkoord. De cao die 1 mei 2024 in had moeten gaan en in oktober 2025 alweer aftiep, was daarmee eindelijk rond. Het opstellen van het cao boekje liet vervolgens ook nog lang op zich wachten. Onderhandelingen voor een nieuwe cao moeten nog gepland worden.

## VYNOVA

In maart 2025 stond de eerste ronde cao onderhandelingen bij Vynova gepland. Na een update over de slechte financiële situatie bij het bedrijf en de moeizame vooruitzichten, stelde Vynova een hele reeks versoberingen in de cao voor, zoals een lagere betaling bij ziekte (na 6 mnd), een verhoging van de eigen bijdrage aan pensioen voor de werknemers, een loskoppeling van het sociaal plan van de cao en aanpassing aan de huidige tijd, en de totale loonsom blijft gelijk (verandert er iets in de cao dat geld kost, moet er iets uit om dat geld te besparen).

Gezien de ernst van de voorstellen, een ontkleding van de cao die in decennia is opgebouwd, is er vervolgens een gezamenlijke ledenvergadering gehouden. De leden waren duidelijk en nagenoeg eensgezind dat deze voorstellen onbespreekbaar zijn.

Op 28 mei 2025 gingen de gesprekken met werkgever verder, maar ook toen bleven partijen mijlenver uit elkaar. De gesprekken eindigden met het verzoek van de bonden om dan maar een eindbod te formuleren. Werkgever heeft enkele weken later nog wat extra geduld gevraagd, om te bezien of er bij de aandeelhouder eventueel toch nog meer mandaat verkregen kan worden. Op 8 juli jl. zijn de medewerkers geïnformeerd dat de productielocatie te Geleen in november gesloten zal worden en dat er een collectieve ontslaanvraag is gedaan. Hiermee gaan 100 medewerkers hun baan verliezen.

Het sociaal plan is uit onderhandeld met FNV en ABW, waarbij een factor 2,4 op de wettelijke transitievergoeding is bedongen. De meeste medewerkers zullen 30 november hun laatste werkdag hebben en dan nog 2 maanden vrijgesteld zijn van werk.

# UPDATE HUURTOESLAG 2026

**Met ingang van 2026 wijzigen een aantal zaken met betrekking tot de huurtoeslag.**

## EVEN ALLES NOG EENS OP EEN RIJTJE.

### Geen maximale huurgrens meer

In 2025 kunt u, op bepaalde **bijzondere situaties** na, alleen huurtoeslag krijgen voor een woning met een huur tot en met maximaal € 900,07 of € 477,20 bij jongeren. Vanaf 2026 kunt u met een hogere huur soms ook huurtoeslag krijgen. Dit kan als u aan alle andere voorwaarden van de huurtoeslag voldoet, zoals bijvoorbeeld:

- Uw inkomen mag niet te hoog zijn.
- U mag niet te veel vermogen hebben.
- U woont in een zelfstandige woning.

De hoogte van de huurtoeslag wordt wel berekend met de maximale huur (in 2025 is deze maximale huur € 900,07 en bij jongeren € 477,20, in 2026 is de verwachting dat deze bedragen iets hoger zijn). En bij een lagere huur berekenen we de huurtoeslag met de huur die u betaalt.

### Nieuwe leeftijdsgrens voor jongeren: tot 21 jaar

Voor de huurtoeslag geldt vanaf 2026 een nieuwe leeftijdsgrens voor jongeren: tot 21 jaar. In 2025 is deze leeftijdsgrens nog tot 23 jaar. Jongeren onder de 18 jaar hebben **geen** recht op huurtoeslag **behalve bij uitzondering**. Er wordt hier gekeken naar de oudste bewoner van het huishouden. Woont er iemand van 20 samen met iemand van 25? Dan telt de hogere huurgrens en dus niet die voor jongeren.

Dat werkt zo: in 2025 wordt de huurtoeslag van jongeren tot 23 jaar berekend, op bepaalde **bijzondere situaties** na, nog tot en met maximaal de lagere huurgrens voor jongeren (in 2025 is dit € 477,20). Vanaf 2026 doen we dat alleen nog bij jongeren tot 21 jaar. Jongeren van 21 en 22 jaar kunnen vanaf 2026 dus eerder meer huurtoeslag krijgen.



### Servicekosten tellen niet meer mee

In 2025 tellen sommige servicekosten nog mee voor de huurtoeslag. Vanaf 2026 **niet** meer en wordt er uitgegaan van de kale huurprijs.

Krijgt u al huurtoeslag en hebt u eerder servicekosten aan de Dienst Toeslagen doorgegeven? Dan wordt dit voor uw toeslag van 2026 aangepast. Vanaf eind november krijgt u de nieuwe berekening voor 2026 waarin u kunt zien wat dit voor uw huurtoeslag betekent.

### Wat kunt u doen?

Hebt u nog geen huurtoeslag en bent u benieuwd of u het in 2026 wel kunt krijgen? En hoeveel dat zou zijn? Vanaf eind november kunt u een **proefberekening** maken om erachter te komen of en hoeveel huurtoeslag u kunt krijgen. U kunt vanaf dan ook huurtoeslag aanvragen in Mijn toeslagen. Uiteraard helpen we u daarbij.

Heeft u naar aanleiding van dit artikel vragen, dan kunt u contact opnemen met vakbondsbestuurder juridische ledenservice Marc Huijs, tel. 045-571 99 55 of [mhu@vakbondabw.nl](mailto:mhu@vakbondabw.nl)

# REORGANISATIES EN BEDRIJFSSLUITINGEN

Uitkeringsinstantie UWV meldde nadat de eerste helft van dit jaar was verstreken 168 meldingen van bedrijven die gaan reorganiseren en personeel willen ontslaan. Daarbij ging het om bijna 12.000 banen. Helaas lijkt deze trend zich verder door te zetten.

Begin april 2025 constateerde het UWV al dat het aantal reorganisaties aan het oplopen was. Die ontwikkeling heeft zich in het tweede kwartaal doorgezet. Opvallend is dat het helaas ook geregeld om grotere aantallen werknemers gaat. In de eerste helft van dit jaar kregen bijna 12.000 mensen te horen dat hun baan op de tocht staat, bijna 28 % meer dan in dezelfde periode vorig jaar. Er gebeurt van alles op de arbeidsmarkt, zonder dat je dat in de gaten hebt als je alleen naar de werkloosheidscijfers zou kijken. Dat komt omdat mensen die hun baan verliezen door de grote personeelstekorten over het algemeen snel weer iets anders vinden. Maar ook die situatie lijkt te stagneren, want inmiddels zijn er voor het eerst in jaren meer werklozen dan vacatures. Vooral voor medewerkers uit het primaire proces, zoals productiemedewerkers en winkelpersoneel, valt het muntje de verkeerde kant op. Maar zelfs in sectoren waar de baan zekerheid altijd groot was, zijn mensen inmiddels minder zeker over hun baan.

De meeste bedrijven die ontslagen bij het UWV aanmelden zijn actief in de zakelijke dienstverlening. Die sector is verantwoordelijk voor bijna 20 % van de zogeheten WMCO-meldingen. WMCO staat voor Wet Melding Collectief Ontslag. Die bepaalt dat bedrijven met meer dan 20 werknemers het UWV en de vakbonden bijtijds moeten informeren als ze willen reorganiseren. Na zo'n melding volgt vaak overleg over een sociaal plan. Daarin worden bijvoorbeeld afspraken gemaakt over het begeleiden van werknemers naar een andere baan of over hoe het ontslag financieel wordt afgewikkeld.

In de dagelijkse praktijk zien we ook af en toe de omgekeerde volgorde. Zo sloot de Koninklijke Mosa eerste een sociaal plan met de bonden en nadat de leden met de inhoud hadden ingestemd volgde

een collectieve ontslagronde. In een WMCO-melding die eind juni jl. werd gedaan, werden 35 ontslagen aangevraagd.

Bij Vynova was de route richting de WMCO-melding ongelukkiger. Het daar al jaren lopende sociaal plan werd begin 2025 niet verlengd, omdat de werkgever wilde onderhandelen met de bonden over de inhoud. Het betreffende sociaal plan had een einddatum en eindigde van rechtswege. Nadat het sociaal plan was afgelopen volgde de mededeling dat het bedrijf ging sluiten. Alle 100 medewerkers verliezen hun baan. Voor het grootste deel van de bezetting was 30 november jl. de laatste werkdag, waarna nog twee maanden vrijstelling van werk volgen. Dat betekent dat het dienstverband eindigt eind januari 2026.

Na de aankondiging van de sluiting van Vynova hebben de bonden ABW en FNV een nieuw sociaal plan met de werkgever uit onderhandeld. Een taai proces, met een resultaat dat door de leden na stemming is geaccepteerd. Ondanks dat voor veel medewerkers de vergoeding bij uitdiensttreding gelukkig veel hoger is dan de wettelijke transitievergoeding, is het voor de meeste mensen vooral een domper en ook vaak een streep door toekomstplannen. En die domper is dan ook nog eens in veel gevallen niet van toepassing op één persoon, maar op het hele gezin.

Na de aangekondigde sluiting van Vynova volgden er meerdere artikelen over het Chemelot terrein in kranten en was er aandacht voor op de landelijke televisie. Op Chemelot zijn veel fabrieken met elkaar verbonden en levert de één de grondstof voor de ander. Vynova was bijvoorbeeld een leverancier van Celanese. Als grotere fabrieken op Chemelot wegvallen komt het aan elkaar leveren van grondstoffen in het gedrang. Die angst werd bewaarheid toen in oktober 2025 Fibrant aankondigde de Caprolactamfabrieken op Chemelot te sluiten. Hierdoor verliezen niet alleen 116 van de 280 medewerkers van Fibrant hun baan, maar daarmee worden in de onderlinge verbindingen tussen fabrieken ook grote problemen veroorzaakt. In dit geval wordt door het sluiten van de Caprolactam de leverantie van Ammoniak door OCI aan Fibrant drastisch teruggeschroefd. OCI staat in de verkoop, hetgeen niet zo wil vlot-





ten, en dat er met het verlies van de grote klant Fibrant niet makkelijker op geworden is.

Bij Fibrant was gelukkig bij de cao onderhandelingen eerder dit jaar ook het sociaal plan verlengd. De ontslagvergoedingen zijn van goed niveau, maar het is hier vooral de onzekerheid die een enorme rol speelt. Voor het afwickelen van het sociaal plan is een groot geldbedrag nodig en gezien de verliezen die Fibrant in voorgaande jaren leed, is hier hulp van moedermaatschappij HSCC uit China voor nodig. In afwachting daarvan is het nu al spannend of de financiële verplichtingen afgewikkeld kunnen worden, maar hoe moeten de ruim 160 medewerkers die nu wel hun baan (nog) mogen behouden hiernaar kijken. Is er toekomstperspectief voor het afgeslankte bedrijf? En mocht de toekomst voor het bedrijf niet zeker gesteld kunnen worden, zijn er dan nog financiële middelen voor een sociaal plan? Vragen die nu onbeantwoord blijven, maar bij de betrokkenen uiteraard wel grote kopzorgen veroorzaken.

Bij OCI is recent ook een nieuwe cao afgesproken en een verlenging van het sociaal plan. Echter ook dit bedrijf opereert in een woelig economisch milieu en ook hier zitten medewerkers met zorgen. In het kader van verkoop is OCI inmiddels in twee stukken opgedeeld. De fabriek op het Chemelot terrein is via een pijplijn verbonden met een terminal aan zee te Rotterdam, waar schepen kunnen laden en lossen. Eén koper voor beide onderdelen is voor-

alsnog niet gelukt, maar een deelverkoop heeft plaatsgevonden. De beursnotering van OCI NV gaat verdwijnen, waarbij men een zelfstandig bedrijf met minder regeldruk nastreeft. De focus is gericht op voortbestaan, maar de geopolitieke onzekerheid maakt garanties moeilijk.

Eind november jl. is er door de bonden een sociaal plan afgesproken met Sabc. Ook hier heeft de werkgever getracht eerst het sociaal plan rond te hebben alvorens te specificeren hoe een op stapel staande reorganisatie er precies uit gaat zien. Dat het een WMCO-melding ging worden was al wel bekend, maar daarmee is qua omvang slechts bekend dat het meer dan 20 ontslagen betreft. De reorganisatie is ingegeven door slechte resultaten, waarna de organisatie structuur op de schop moest om bedrijfsonderdelen min of meer los te koppelen van de moedermaatschappij. Sabc heeft eerder aangegeven te onderzoeken of de fabrieken te Geleen te verkopen zijn. Het lijkt erop dat de gewijzigde bedrijfsstructuur een voorbereiding is, of naar een meer autonome bedrijfsvoering van bepaalde onderdelen, of van afstoten. Helaas gaat dit wel gepaard met het verlies van 36 banen.

Het Chemelot terrein kent vele problemen en industrie breed wordt vragend naar de politiek gekeken. De concurrentiepositie waar onze industrie in terecht is gekomen is moordend en zonder een helpende hand lijkt het een donker wolkendek te blijven. De formatie van een nieuw kabinet lijkt tijd te gaan kosten en de vraag is hoeveel tijd onze industrie nog heeft. Los van de economische impact lijkt nu ook de arbeidsmarkt erdoor beïnvloed te worden. Jaren was overstappen naar een andere baan door de tekorten op de arbeidsmarkt een vaak succesvolle exercitie. Met een verschuivende verhouding tussen werklozen en vacatures worden de perspectieven voor velen anders en is het te hopen dat beleid niet te lang op zich laat wachten. Laten we hopen dat de urgentie wordt gevoeld en er spoedig stappen gezet kunnen worden.

# OPROEP BELASTINGINVULLERS

## VAKBOND ABW ZOEKT BELASTINGINVULLERS VOOR HULP BIJ AANGIFTE CAMPAGNE

**Wij van de Vakbond ABW zijn dringend op zoek naar belastinginvullers.**

Wij zoeken vrijwilligers die ons team gaan versterken bij de jaarlijkse HUBA-campagne (**HUBA** staat voor: **HU**lp **B**ij **A**angifte). De campagne heeft jaarlijks betrekking op de periode 1 maart tot 1 mei. Onze Vakbond vult dan voor de leden hun aangifte Inkomstenbelasting in en controleert dan tevens (natuurlijk indien van toepassing) de Huur- en Zorgtoeslag. Jaarlijks vullen wij voor ongeveer 2000 leden hun belastingaangifte inkomstenbelasting in.

Dat invullen moet natuurlijk 100% correct volgens de regels van de Wet op de Inkomstenbelasting gebeuren; 100% correct, maar voor ons bondslid natuurlijk wel op de meest voordelige

wijze. Heb jij die kennis en ervaring of weet je iemand die kennis en ervaring heeft met het invullen belastingaangiften Inkomstenbelasting en ons team wil versterken, laat het ons dan snel weten. Bel 045-571 99 55 of mail naar [balie@vakbondabw.nl](mailto:balie@vakbondabw.nl)

Heb je weliswaar kennis en ervaring, maar vind je die kennis en ervaring nog net niet voldoende om "bedrijfsmatig" aangiften voor vele anderen in te vullen, dan mag je zeker ook reageren. Wij kunnen je dan natuurlijk verder inwerken zodat je straks volledig zelfstandig en vol vertrouwen de aangiften kunt afwerken.

Dus meld je als je interesse hebt:

045-571 99 55 of via e-mail [balie@vakbondabw.nl](mailto:balie@vakbondabw.nl)

**WIJ VERHEUGEN ONS IN IEDER GEVAL OP JE REACTIE!**

# TOEKOMSTBESTENDIG OF INDUSTRIEEL EREFGOED?



Richting het eind van het jaar komen de diverse jaaroverzichten weer voorbij. Mediamoment van het jaar, stemmen voor de top 2000 en zo voort. Triest maar waar is dat we er in 2025 ook een jaaroverzicht aan toe kunnen voegen van bedrijven waar afgelopen jaar werkgelegenheid verloren is gegaan. En lijsten als de top 2000 komen ieder jaar weer terug, maar de verloren gegane werkgelegenheid in onze regio komt in die vorm helaas nooit meer terug. Vanuit diverse perspectieven wordt hier anders naar gekeken, maar als Vakbond worden wij vooral geconfronteerd met het leed dat het verlies van een jarenlange vaste werkplek betekent voor onze leden. En hoeveel onzekerheid dit oplevert voor betrokkenen. Ook al heeft de Vakbond ABW goede resultaten gehad als het afsluiten van sociaal plannen betreft, maar als vakbond wil je uiteraard liever voor je leden goede arbeidsvoorwaarden afspreken in bedrijven en functies met toekomstperspectief.

Op 30 oktober jl. drukte De Limburger een interview af met hoogleraar aan de universiteit Maastricht Nils Kok. Hij stelt dat op 550.000 banen in Limburg getalsmatig het verlies van enkele honderden banen niet onoverkomelijk is en daarbij moeten in de arbeidsmarkt Limburg/Noord Brabant de veelal technisch geschoolde medewerkers die het betreft goed in staat geacht worden, een

nieuwe baan te vinden. Dat kan getalsmatig wel zo lijken, maar hierbij wordt een aantal zaken niet benoemd. De oudere medewerker die ontslag krijgt, vindt toch echt niet zo makkelijk meer een baan als vaak wordt gesteld. En als het individu al een nieuwe baan vindt, is de vraag of die qua arbeidsvoorwaarden op het niveau is waaraan die werknemer in zijn vorige werkkring gewend was.

De realiteit leert dat vooral werknemers die ontslagen worden bij bedrijven die voortkomen uit het vroegere DSM, hun bestedingspatroon na ontslag vaak behoorlijk moeten aanpassen. De oudere medewerker die in de WW komt, heeft van doen met het maximale dagloon en zal daardoor vaak niet 70% van het laatste verdiende loon krijgen, maar minder. Als de vaste lasten daar niet mee in overeenstemming zijn, kan dit tot persoonlijk zeer ongelukkige situaties leiden.

De ontslagen medewerkers op het Chemelot terrein, zouden om qua arbeidsvoorwaarden op peil te blijven, logischerwijze wederom op het Chemelot terrein kunnen rondkijken. Tot voor kort was dat een voor de hand liggende keuze, maar inmiddels volgen de saneringen bij Chemelot bedrijven elkaar snel op en komen die werkgevers op Chemelot die nog wel een vacature hebben, in een positie waar ze al jaren niet meer ingezet hebben. Ze hebben namelijk de keus uit meerdere kandidaten. De medewerkers van Vynova hoorde reeds maanden geleden dat 30 november 2025 hun

laatste werkdag zal zijn en meerdere medewerkers van dit bedrijf zijn er al in geslaagd elders werk te vinden. De ontslagrondes bij Fibrant worden op een latere datum werkelijkheid en het is de vraag hoeveel van deze slachtoffers nog een vacature op Chemelot gaan vinden. En dan te bedenken dat er nog meerdere Chemelot bedrijven in voorbereiding zijn op een reorganisatie en er dus nog meer ellende volgt. De werknemer die op Chemelot migreert van het ene naar het andere bedrijf is niet gegarandeerd dat hij niet van de regen in de drup komt. Eén factor lijkt namelijk voor alle Chemelot bedrijven te gelden. Een verslechterde concurrentiepositie op de wereldmarkt door de dure productie en een doorgaans goedkoper alternatief uit China. Wie zich verdiept in de onderliggende oorzaken komt uit bij zaken waar we in Europa minder vat op hebben, zoals brandstofprijzen. Hier komt dan weer een stukje politiek om de hoek kijken, waarbij de ene politieke stroming toejuicht dat het milieu bij teloorgang van de industrie minder wordt belast (in Nederland) en de andere zich vooral zorgen maakt over het wegvallen van een nationaal stuwende inkomstenbronnen van de BV Nederland. Ook de afhankelijkheid van het buitenland is iets wat in het huidige geopolitieke klimaat een reden is tot bezinning. Voor wat betreft Fibrant is er nog een nare bijzaak te benoemen. De in Geleen gestaakte productie, zal elders in de wereld worden ingevuld, tegen lagere kosten, maar wel met een vele malen grotere footprint. Onze groene ambities vormen op een ongelukkige wijze momenteel een spagaat. Minder uitstoot in Nederland en minder uitstoot wereldwijd blijken geregeld te conflicteren.

In het laatste kwartaal van 2025 meldde UWV dat er weliswaar economische onzekerheid is, maar er toch een lichte economische groei wordt verwacht. De arbeidsmarkt blijft krap, met sterke verschillen tussen sectoren en gebieden. De verwachte groei van het totale aantal banen tot 2027 zal volgens UWV rond 1,1% liggen. Voor Limburgse regio's zal dit helaas niet het geval zijn en krimpt het aantal banen juist tot 2027 en wel met zo'n 5800 arbeidsplaatsen. Vergrijzing en technologische ontwikkeling blijven voor beweging op de arbeidsmarkt zorgen, maar voor industriële regio's geldt dat het verlies van banen en het minder aantrekkelijke vestigingsklimaat natuurlijk een extra effect sorteert.

Gezien de verschillen in baankansen per sector, is het toverwoord altijd weer omscholen. Hoe realistisch dit is, blijft een moeilijker te beoordelen vraagstuk.

Toen de mijnen in Limburg sloten, moesten er werkplekken gecreëerd worden om alle oud mijnwerkers aan de slag te krijgen. DSM was toen onder andere zo'n grote werkgever. Na opsplitsing en verkoop is DSM uiteengevallen in tal van bedrijven die samen het Chemelot terrein vullen. Omdat de eigendommen van die Chemelot bedrijven zijn komen te liggen in Saoedi Arabië, Egypte, China en zo voort, is sturen op beslissingen die ver weg genomen worden voor Nederland een ver van mijn bed show geworden. Het verslechterde vestigingsklimaat is iets waar we als land invloed op hebben, maar elementen als brandstofprijzen en Europese regelgeving die we dienen na te leven, maken de speelruimte klein. Bij de directies van bedrijven op Chemelot is vaak te horen dat ze het aan hun moedermaatschappij niet meer verkocht krijgen nog langer slechte of negatieve bedrijfsresultaten te accepteren. De provincie wordt vaak in positieve zin genoemd voor haar inspanningen, maar de landelijke politiek lijkt zich nog onvoldoende bewust van de ernst van de situatie. Dat is voor Limburg slecht nieuws, want door de ligging van Chemelot midden in onze provincie, is de impact disproportioneel groot voor de regio en staat een hele

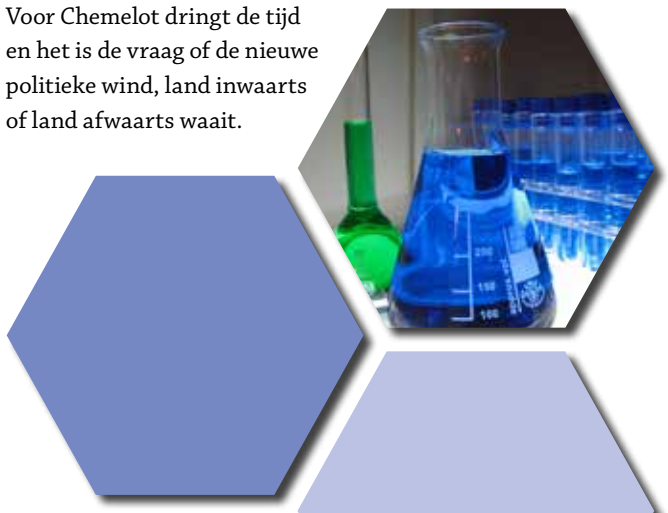


belangrijke bron van banen uitgeteld in de boksring. Wat volgt is afwachten, opkrabbelen is niet onmogelijk, maar dat geldt helaas ook voor een knock out.

Recent koos de fabriek Blue Circle Olefins om een investering van honderden miljoenen om duurzame chemische grondstoffen te produceren niet op Chemelot te realiseren, maar in de Rotterdamse haven. Dat is jammer, zeker als je bedenkt dat op de Brightlands Chemelot Campus veel onderzoek naar verduurzaming wordt gedaan. De producten die op Chemelot worden gemaakt zijn onderdeel van ons dagelijks leven en van een dergelijk belang dat we er niet een afhankelijkheid in een ver buitenland van willen. De afnemer blijkt echter een prijskoper die geen extra geld over heeft voor de factor milieu. Fibrant stopt met de productie van caprolactam, een grondstof voor nylon. Daarnaast fabriceert Fibrant een duurzame variant, namelijk ecolactam, maar er blijkt weinig bereidheid te bestaan om de hogere prijs voor dit groenere product te betalen. Het voelt als plofkip. Iedereen vindt het beter leven keurmerk van belang, maar als het uit eigen beurs moet worden betaald, is het toch de plofkip die in het winkelwagentje gaat.

Iedereen is wel van mening dat Chemelot een transitie dient door te maken om minder uitstoot te realiseren. Bij diverse bedrijven zijn daar ook al enorme bedragen in geïnvesteerd. Maar economisch gezien dienen investeringen te lonen en dan komen we aan het eind van de keten toch weer bij de consument uit. Gaat de voorkeur uit naar goedkoop met een behoorlijke footprint, of is er bereidheid extra te betalen om die footprint te beperken. En de vervolgvraag is dan, is politieke bemoeienis om in het gedrag van consumenten te sturen richting de milieuvriendelijke variant een goed plan, of is dat betutteling?

Voor Chemelot dringt de tijd en het is de vraag of de nieuwe politieke wind, land inwaarts of land afwaarts waait.



# **EVEN VOORSTELLEN: MARC HUIJS**

## *Nieuwe vakbondsbestuurder juridische ledenservice*

Vanaf 18 februari 2025 is de heer Marc Huijs de nieuwe vakbondsbestuurder juridische ledenservice bij Vakbond ABW. Bij het verschijnen van deze Vizier is hij inmiddels ruim 9 maanden in dienst bij Vakbond ABW en is zijn aanname door de algemene vergadering op 24 november jl. bevestigd. De nadere kennismaking gaat als gebruikelijk plaats hebben middels een aantal vragen.

### *Wie is Marc Huijs en hoe is zijn interesse geboren in zijn functie vakbondsbestuurder juridische ledenservice?*

55 jaar en geboren in de vroedvrouwenschool op de Heerlerbaan waar ik ook mijn jeugd doorgebracht heb. Niet op de vroedvrouwenschool natuurlijk maar op de Heerlerbaan.

Gevoetbald op de Molenberg, in die tijd redelijk uitzonderlijk voor iemand van de Heerlerbaan.

Op mijn 18e gestopt met voetballen omdat ik op dansles zat. Ook dat was niet voor iedereen even logisch.

Na mijn militaire dienst wel weer gaan voetballen. Ik was geleverd in Duitsland, een soort vakantiepark met Leopard tanks. Heb het dansen helaas niet meer opgepakt.

Ik ben 25 jaar hoofd financiële administratie geweest bij een drietal bedrijven. Daar had ik een beetje genoeg van, zeker na de laatste job. Dat had vooral te maken met de omgangsvormen onder elkaar. Ik kan slecht tegen onrecht waar nauwelijks iets aan gedaan wordt of kan worden.

De functie vakbondsbestuurder juridische ledenservice was niet direct iets waarvan ik dacht, dat is het. Ook omdat de functie op het moment dat ik werkloos was niet direct voorhanden was.

Toch maar op de vacature geschreven, ook na een tip van een bekende. Geen spijt van gehad.

### *Na ruim 9 maanden kun je inmiddels een vergelijking maken tussen je verwachtingen over je functie vooraf en je ervaringen tot heden. Liepen verwachtingen en praktijk parallel?*

Ik kon me wel enigszins een voorstelling maken bij mijn huidige functie. De ervaringen tot nu toe sluiten daar dan ook wel op aan. De diversiteit van de vragen heeft me toch een beetje verrast.

### *Watervaar je als anders in je nieuwe baan als je dat vergelijkt met je vorige functies?*

In mijn vorige functies was ik leidinggevende en verantwoordelijk voor een administratie. Ik was meer bezig met structurele administratieve processen en handelingen. Nu is er meer direct klantcontact met individuele vraagstukken. Een stuk afwisselender.

### *Wat vind je leuk in je nieuwe functie en waar heb je aan moeten wennen?*

Leuk vind ik de afwisseling en vooral het helpen van mensen. Vreemd is dat je op je 55ste veel van je opgedane kennis niet meer gebruikt en heel veel nieuwe zaken niet tot in het detail beheerst.

### *Welke ervaring uit je vorige baan helpt je enorm in je huidige rol bij ABW?*



Het meedenken met anderen, oplossingen zoeken i.p.v. problemen aangeven. Ook het gegeven dat iedereen vaak specifieke kennis heeft maar daarbuiten over onderwerpen nauwelijks iets weet. Ik kom vaak mensen tegen die niets weten over hun pensioen terwijl ze op hun werkgebied vrijwel alles weten.

### *Wat motiveert je om anderen te helpen?*

Ik heb altijd de behoefte gehad om hulpbehoevenden bij te staan. Niet negatief bedoeld voor mensen die ergens hulp bij nodig hebben. Ik heb wel geleerd dat ik die zelf ook moet vragen i.p.v. te denken het zelf wel te kunnen oplossen. Iedereen heeft elkaar wel ergens voor nodig.

### *Hoe blijf jij jezelf continu uitdagen en welke werkzaamheden of taken geven je de meeste energie?*

Ik moet nog veel ervaring opdoen, dus probeer me wel in alle dossiers goed in te lezen. Ik ben afgelopen week naar een kennisnetwerkbijeenkomst van de Belastingdienst geweest. Interessant, niet alleen om nieuwe dingen te horen m.b.t. belastingen en toeslagen, maar ook om te zien wat er allemaal op sociaal maatschappelijk gebied gebeurt en welke instanties, privaat of overheid, er op dat gebied zijn.

Mijn vorige baan kostte me enorm veel energie, en vooral negatieve. Dat probeer ik nu al zelf te voorkomen. Energie krijg ik uit het helpen van mensen.

### *Welke werk gerelateerde skills zou jij nog graag willen leren of uitbouwen?*

Zo'n beetje alles. Er is zoveel nog te leren. Daarbij verandert er ook constant weer iets.

### *Met welke hobby kan je echt volledig de tijd vergeten?*

Ik werk graag met mijn handen, hoewel ik zeker geen 2 rechter handen heb. Veel van mijn vader gezien, maar niet alles goed geleerd ben ik bang. Ik ben graag bezig in de natuur. Werken in de tuin of aan het wandelen. Soms denk ik dat ik beter boswachter had kunnen worden.

### *Welke levenslessen heb je in je privé of zakelijk leven geleerd?*

Keuzes te maken. Ik ben vaker maar blijven door hobbelen in situaties. Daar schiet je uiteindelijk niets mee op en daar is het leven te kort voor. Meer aan jezelf denken en daar ook je keuzes in maken.

### *Wat staat er op je bucketlist?*

Ik hou van reizen, ook naar de wat verdere bestemmingen. Er zijn echter te veel bestemmingen waar ik eens naar toe zou willen. Mijn voorkeur gaat daarbij wel uit naar natuur en eenvoud. Tibet staat wel hoog op dat lijstje. Helaas is het alwel heel toeristisch.

### *Welke persoon zou je nog graag ontmoeten?*

Als ik iemand zou moeten noemen, dan misschien Eddie Vedder of Paul Hewson.

### *Op wie ben je trots?*

Op mijn ouders, ook al zijn ze er niet meer.

### *Heb je een motto of spreuk die je veel gebruikt of volgt?*

Pluk de dag, althans dat probeer ik.

### *Onze leden komen frequent bij je langs voor vragen die bijvoorbeeld betrekking hebben op belastingen en toeslagen. Denk jij dan niet regelmatig dat de overheid het voor ons burgers wel heel ingewikkeld heeft gemaakt? Hoe zijn je ervaringen als je namens leden contact moet opnemen met overheidsinstanties?*

De overheid heeft inderdaad zaken te ingewikkeld gemaakt. Ik denk dat de makers van de plannen en de uitvoerders te ver van de burger af staan. Er wordt te gemakkelijk aangenomen dat de burger het wel kan volgen. In de praktijk merk ik dat dat vaak niet het geval is. Los van dat er een generatie is die het digitale tijdperk niet meer kan volgen, zijn er veel mensen die moeite hebben met de snelheid, complexiteit, en de individualisatie van onze wereld. Die komen steeds meer geïsoleerd te staan en hebben niemand om te helpen.

Er worden wel pogingen ondernomen om dichterbij de burger te staan, maar vaak is al het probleem om net die burger te vinden.

Het contact met de overheid valt mij zelf heel erg mee. Dat heeft er ook mee te maken dat ik meestal gericht vragen stel en de antwoorden ook wel kan begrijpen. De bereidheid om de vragen te beantwoorden is er wel.

## PENSIOENTRANSITIE

De WTP (Wet Toekomst Pensioenen) was het begin van de pensioentransitie. Het oude pensioensysteem houdt in 2028 op te bestaan en het nieuwe pensioensysteem wordt de nieuwe norm. Vraagstuk dat ieder pensioenfonds vervolgens dient te beantwoorden is of het in het oude systeem bijnagebrachte pensioenvermogen overgeheveld moet worden naar het nieuwe stelsel, het zogenaamde invaren. Om te mogen invaren moet er door sociale partners een transitieplan worden opgesteld (waarover de leden van de vakbonden stemmen), waarbij het uitgangspunt is dat niemand erop achteruit gaat.

Het transitieplan dient ervoor te zorgen dat er een evenredige verdeling van het vermogen plaats vindt en omdat de dekkingsgraad tot het laatste moment een variabele blijft, dient er een bandbreedte bepaald te zijn waarbinnen de transitie plaats kan hebben. Het hele plan wordt beoordeeld door DNB (De Nederlandse Bank). De pensioenfondsen trachten hun dekkingsgraad richting de transitie overeind te houden, maar een schok in de financiële

wereld zou er voor kunnen zorgen dat het transitieplan niet meer binnen de bandbreedtes blijft en dus opnieuw besproken dient te worden.

Om de evenredigheid te garanderen is er bij het toewijzen van een deel van het totale pensioenvermogen van het betreffende fonds aan de individuele pensioenpotjes die nadien gevormd gaan worden, een verschil per leeftijd. Voor deelnemers tussen 50 en 55 jaar is de overstap naar het nieuwe systeem gemiddeld genomen het minst voordelig, terwijl jongeren er een groter voordeel bij kunnen hebben. Daarom worden bepaalde leeftijden bij het "vullen" van de individuele pensioenpotjes gecompenseerd, ofwel afhankelijk van je leeftijd komt er meer of minder geld in je persoonlijke potje.

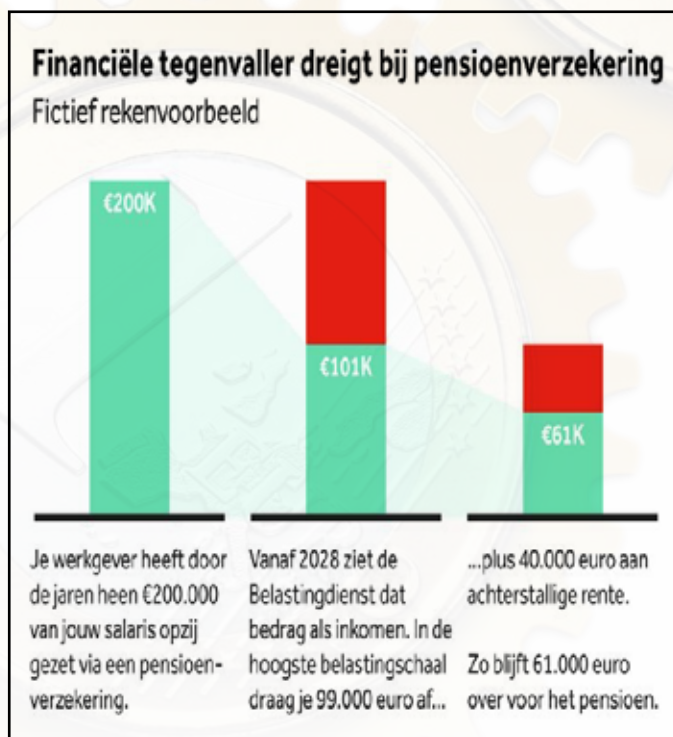
De compensatie gebeurt vanzelf bij actieve deelnemers, maar zogenaamde slapers worden niet gecompenseerd. Een slaper is iemand die bijvoorbeeld van baan is gewisseld en nu in een ander pensioenfonds pensioen opbouwt en waarvan het eerder opgebouwde pensioen nog in de pensioenvermogen zit van zijn vroegere pensioenfonds. Deze persoon wordt niet gecompenseerd bij zijn oude fonds,

maar wel bij zijn huidige pensioenfondsen. Anders wordt het echter als een medewerker gedurende de pensioentransitie zijn baan verliest en in de WW terecht komt. Bij zijn laatste pensioenfonds is hij niet meer actief en dus zal hij niet gecompenseerd worden. Ook als de medewerker zelf de pensioenpremie zou betalen nadat hij uit dienst is getreden, wordt hij bij het pensioenfonds als slaper aangemerkt. Omdat hij in de WW geen pensioen opbouwt, heeft deze persoon helaas ook geen ander pensioenfonds waar hij wel gecompenseerd gaat worden en daarvan zal hij een behoorlijk nadeel hebben. De persoonlijke pensioenpot kan duizenden euro's mislopen. De persoonlijke pensioenpot gaat vanaf het moment van ontstaan (uiterlijk 1-1-2028) tot het moment van pensioen meebewegen met de beleggingsresultaten van het pensioenfonds. Afhankelijk van de resultaten, wordt er bij bereiken van de pensioenleeftijd een bedrag berekend dat de pensioengerechtigde maandelijks gaat ontvangen. Hoe groot het nadeel dan is voor het feit in de transitie niet gecompenseerd te zijn, is natuurlijk onmogelijk te voorspellen, maar dat de betreffende persoon nadeel ondervindt is zeker. Het maakt maar weer duidelijk dat er over veel is nagedacht toen de WTP van kracht werd, maar dat er gaande weg het proces altijd weer losse eindjes blijken te zijn.

In dat kader moet er ook aandacht zijn voor een nieuwsbericht dat recent de media verspreiden aangaande de opbouw van pensioen bij een pensioenverzekering. In de toekomst van pensioenfondsen is voorzien, maar er zijn in Nederland zo'n 1,6 miljoen mensen die hun pensioen niet bij een pensioenfonds opbouwen, maar bij een pensioenverzekeraar. Ook werkgevers met zo'n pensioenverzekering moeten de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel voor 2028 geregeld hebben. Daar blijken veel werkgevers echter nog niet mee bezig te zijn, wat grote fiscale gevolgen kan hebben. Vanaf 2028 beschouwt de belastingdienst het geld in zo'n verouderde pensioenregeling niet meer als pensioen, maar als een grote som inkomen waar direct inkomstenbelasting over betaald moet worden. Het is dan ook zaak dat werknemers met een pensioenpolis bij een pensioenverzekeraar hun werkgever tot actie manen. Dit om te voorkomen dat een groot deel van het opgebouwde vermogen naar de fiscus gaat. Vaak gaat het om midden- en kleinbedrijf met 10 tot 250 medewerkers. Volgens recente cijfers van DNB zijn er zo'n 57000 contracten tussen werkgevers en verzekeraars.

Tot heden is naar schatting één vijfde van de pensioencontracten overgezet. Een deel van de overgebleven contracten wordt pas op de uiterlijke datum van 1 januari 2028 overgezet. Mocht een werkgever niet tijdig bij de verzekering zijn zaken goed regelen, raakt dit de verzekeraars niet. Niet overgeplaatste verzekeringen worden afgesloten en nieuwe polissen voldoen aan de nieuwe wettelijke eisen. Het geld blijft gewoon staan en de werknemer behoudt ook gewoon recht op het bedrag.

Werkgevers moeten niet te lang wachten. Ten eerste liggen de juiste nieuwe verzekeringspolissen klaar. Uitstel zorgt voor een opeenhoping van werk richting de uiterlijke datum. En met het nieuwe pensioenstelsel in aantocht stoppen veel adviseurs ermee. Dit jaar liep dat aantal bijvoorbeeld al terug van 4800 naar 4100. Bij niet tijdig overstappen, zijn de problemen voor de werknemer. Over pensioengeld betaal je pas inkomstenbelasting over het deel dat je maandelijks krijgt als je eenmaal met pensioen bent. Het belastingtarief is na je AOW leeftijd lager dan tijdens het werkzame leven. Geld in verouderde pensioenregelingen beschouwt de Belastingdienst niet meer als pensioen, maar als een grote som inkomen, waar je direct inkomstenbelasting over moet betalen, plus



rente, omdat er jarenlang geen belasting over is betaald. En naast inkomensbelasting en rente zou een werknemer mogelijk ook nog vermogensbelasting moeten betalen. Het kan na jaren werken immers om een aanzienlijk bedrag gaan. En omdat het als een groot inkomen beschouwd wordt, kan het ook nog effect hebben op aftrekposten en toeslagen.

De werkgever heeft zelf in deze ook een groot belang. Hij is verplicht om de pensioeninleg van werknemers goed te regelen. Gebeurt dat niet, zal de belastingdienst de werkgever beboeten. Los van het feit dat het recht op pensioen voor de werknemers gewoon blijft bestaan en hieruit vorderingen van werknemer op werkgever zouden kunnen ontstaan. Dus om ellende te voorkomen zijn werknemer en werkgever beiden gebaat bij een tijdige overstap. En de vraag stellen hoever werkgever hiermee is, is dus een gezamenlijk belang.

## WILT U NAAR HET BONDSKANTOOR KOMEN?



Dan moet u **altijd** eerst een afspraak maken via **045 - 5 71 99 55** omdat ons kantoor **niet altijd** bemand is.

**Dus ons advies is:** Informeer altijd van tevoren of en wanneer u terecht kan.

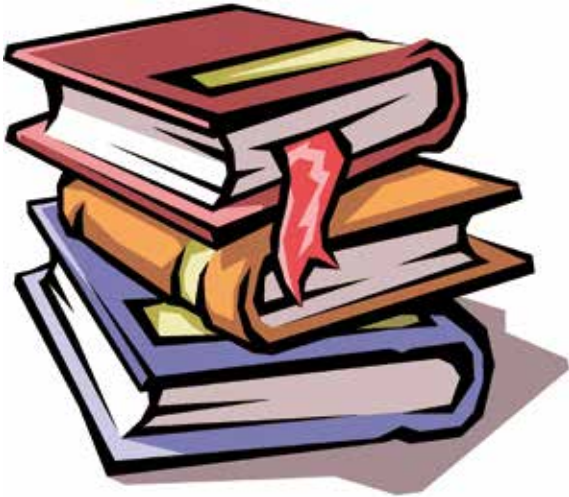
Indien u papieren wilt afgeven, dan kunt u dat doen door die in een gesloten envelop door de brievenbus te deponeren.

Vergeet niet om op de envelop te vermelden voor wie die bestemd is!

### LET OP:

De spreekuren worden standaard ingepland voor een halfuur. Houdt u a.u.b. bij het maken van de afspraak hiermee rekening.

# Voor u gelezen



Bron: [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

## **MENSEN MET EEN BEPERKING BLIJVEN OOK BUITEN BEELD IN KRAPPE ARBEIDSMARKT**

Ondanks krapte op de arbeidsmarkt zijn mensen met een beperking in grote mate afwezig in het Nederlandse bedrijfsleven, en vooral binnen het MKB. Werkgevers kijken vooral naar de overheid voor oplossingen en lopen vast in regelgeving. Dat blijkt uit een onderzoek onder honderden Nederlandse bedrijven door economen René Bakker, Kristel de Groot en Ingrid Verheul.

Uit de 'Monitor Toegankelijkheid, inclusie en de arbeidsmarkt 2025' komt naar voren dat mensen met een beperking een enorm onbenut potentieel vormen. Vooral kleinere bedrijven geven aan dat ze tegen praktische en organisatorische grenzen aanlopen. Bij bedrijven met minder dan tien medewerkers is het mediaan aantal medewerkers met een beperking zelfs nul. Ook valt het op dat mensen met een beperking zelden of nooit doorstromen naar leidinggevende of managementfuncties.

### **Eerste medewerker is cruciaal**

Het onderzoek laat zien dat er een grote kloof bestaat tussen bedrijven die wel mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte in dienst hebben, en bedrijven die dat niet hebben. Zij die al mensen uit de doelgroep in dienst hebben, zijn veel meer geneigd dit in de toekomst meer te doen. De cruciale stap lijkt dus het aannemen van die eerste medewerker te zijn.

De deelnemende werkgevers zijn afkomstig uit uiteenlopende sectoren, waaronder handel, logistiek, horeca, publieke dienstverlening, industrie en zakelijke dienstverlening. Hoewel deze sectoren breed vertegenwoordigd zijn in de steekproef, blijkt dat de mate waarin zij mensen met een beperking daadwerkelijk een plek bieden sterk varieert. Sommige werkgevers hebben ervaring met het aanpassen van werkplekken of het bieden van begeleiding, terwijl anderen vooral obstakels ervaren, zoals onbekendheid met regelingen, gebrek aan interne capaciteit of twijfels over inzetbaarheid.

### **Oproep tot actie**

De onderzoekers concluderen dat vooral kleinere bedrijven behoefte hebben aan gerichte ondersteuning, duidelijke regelgeving en praktische voorbeelden van hoe inclusief werkgeverschap succesvol kan worden vormgegeven. De onderzoekers roepen op tot actie, zowel bij de overheid als in het bedrijfsleven, zodat meer mensen met een beperking duurzaam kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.

Bekijk de Monitor Toegankelijkheid, inclusie en de arbeidsmarkt: <https://www.tilburguniversity.edu/nl/actueel/nieuws/meer-nieuws/mensen-met-een-beperking-blijven-buiten-beeld>

## **MANNEN VERDIENEN GEMIDDELD 17 % MEER DAN VROUWEN IN TECH, DESIGN EN SALES**

In Nederland verdienen mannen gemiddeld 17 % meer dan vrouwen in tech, design en sales. In sales en marketing loopt het verschil zelfs op tot 23 %. Dit blijkt uit de tweede editie van het State of Global Compensation rapport van payroll- en HR-platform Deel. Het rapport is gebaseerd op meer dan 1 miljoen door Deel beheerde contracten in meer dan 150 landen.

### **Sales en marketing koploper in loonkloof**

De loonkloof is in elke onderzochte sector zichtbaar, maar varieert sterk. Afhankelijk van de sector verdienen mannen tussen de 7 en 23 % meer. In engineering- en datarollen bedraagt het mediane salaris voor vrouwen \$ 88.000 (€ 76.174) tegenover \$ 107.000 (€ 92.620) voor mannen; 22 % meer.

Ook in product- en designfuncties verdienen vrouwen minder. Zij verdienen gemiddeld \$ 88.000 (€ 76.174), terwijl mannen met een bedrag van \$ 94.000 (€ 81.367) 7 % meer ontvangen.

Het grootste verschil is te zien in sales en marketing, waar vrouwen \$ 70.000 (€ 60.593) verdienen tegenover \$ 86.000 (€ 74.442) voor mannen. Een kloof van 23 %.

Ook buiten Nederland blijven de loonkloven het grootst in tech- en productrollen. Het gebrek aan vrouwelijke vertegenwoordiging in leiderschapsposities blijft de grootste uitdaging in deze sectoren.

### **Ondanks stabiele salarissen blijft genderloonkloof bestaan**

Hoewel de genderloonkloof blijft bestaan, liggen de Nederlandse salarissen wel op een vergelijkbaar niveau met vorig jaar en andere Europese landen. De Nederlandse markt blijft concurrerend met een mediaan jaarinkomen van \$ 100.000 (€ 87.427) voor engineering- en datarollen, vergelijkbaar met vorig jaar. Duitsland noteert \$ 101.000 (€ 87.427), het Verenigd Koninkrijk \$ 117.000 (€ 101.276) en de Verenigde Staten \$ 150.000 (€ 129.841).

Voor product- en designrollen bedraagt het mediane salaris in Nederland \$ 90.000 (€ 77.905), terwijl professionals in sales en marketing gemiddeld \$ 72.000 (€ 62.324) verdienen. Opvallend is de forse stijging van voltijdcontracten in Nederland. In engineeringrollen wordt 92 % van de werknemers fulltime in dienst genomen, waar dit vorig jaar nog 83 % was.

### **Strijd om AI-talent intensiveert**

Een andere uitdaging op de arbeidsmarkt is de schaarste aan AI-talent. Wereldwijd stijgt de compensatie voor AI- en Machine Learning-engineers scherp. Gespecialiseerde rollen in AI, cyberse-

curity en digitale marketing verdienen 20 tot 25 % meer dan basiscompensatieniveaus, een trend die ook Nederlandse bedrijven ervaren.

Volgens Eline Fruytier, Mid-Market Manager Benelux bij Deel blijft de genderloonkloof in Nederland hardnekkig. Met deze data willen ze bedrijven niet alleen inzicht geven in deze verschillen, maar hen ook helpen deze aan te pakken. Met transparante data kunnen bedrijven hun eigen beloningsstructuren evalueren en concrete stappen zetten naar meer gelijkheid. Met de EU Pay Transparency Directive die van kracht wordt, is het voor bedrijven essentieel om nu al te beginnen met het in kaart brengen van hun loonverschillen. In een arbeidsmarkt waar de strijd om talent intensiveert, is eerlijke compensatie niet alleen een morele kwestie, maar ook een strategisch voordeel.

### **NIEMAND IN DE EU WERKT ZO LANG DOOR ALS DE NEDERLANDER**

Van alle inwoners van de Europese Unie hebben Nederlanders de langste loopbanen, blijkt uit nieuwe cijfers. Met een carrière van 43,8 jaar werken Nederlanders ruim zes jaar langer dan de gemiddelde EU-inwoner.

EU-inwoners werken gemiddeld 37,2 jaar, maar de verschillen zijn groot. In zes landen duurt een loopbaan meer dan 40 jaar. Behalve Nederland zijn dat Zweden, Denemarken, Estland, Ierland en Duitsland. In Roemenië en Italië duurt het werkzame leven minder dan 33 jaar. Dat blijkt uit cijfers van het Europese statistiekbureau Eurostat, zie ook meer info hierover via de volgende link: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250718-1>.

Inwoners van EU-landen werken steeds langer. In 2015 was de gemiddelde loopbaan nog geen 35 jaar, ruim twee jaar korter dan nu. De stijging stakte de afgelopen tien jaar alleen tijdens de covidpandemie. Zowel vrouwen als mannen werken langer.

Vrouwen hebben gemiddeld minder jaren betaald werk. De loopbaan van een vrouw is in de EU gemiddeld 4,2 jaar korter dan die van een man. Het verschil wordt wel kleiner.

In Nederland is het verschil tussen mannen en vrouwen 3,9 jaar. Een man werkt hier gemiddeld 45,7 jaar, een vrouw 41,8. Dat verschil is iets kleiner dan het EU-gemiddelde van 4,2 jaar. In Italië is het verschil het grootst: daar werken mannen negen jaar langer dan vrouwen. Vrouwen hebben minder vaak betaald werk dan mannen en in onder meer Polen, Hongarije en Oostenrijk is de pensioenleeftijd voor vrouwen lager.

**Bron: Eurostat**

### **NEDERLANDERS ZITTEN NOG ALTIJD VEEL TE VEEL**

Vorig jaar zaten Nederlandse werknemers gemiddeld 8,8 uur per werkdag, blijkt uit CBS-cijfers. Gemiddeld zaten we het afgelopen jaar 4,5 uur tijdens ons werk, brachten we dagelijks een uur in de auto of in het ov van en naar ons werk door, en ploften we na de werkdag gemiddeld 3,3 uur neer op de bank.

Het wordt al jaren gezegd: Nederland is Europees zitkampioen. Cijfers uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van het CBS

en TNO laten zien dat dit beeld de afgelopen vijf jaar nauwelijks is veranderd. In 2019 zaten we op een werkdag gemiddeld 8,6 uur.

Dat al dat zitten gevolgen heeft voor onze gezondheid, weten we inmiddels ook. Toch blijven de feiten schokkend: ieder jaar overlijden ruim 6.000 mensen door de gevolgen van bewegingsarmoede, stelt de Beweegalliantie. 65 % van de werkenden ervaart klachten aan het bewegingsapparaat. Uiteindelijk verhoogt langdurig te veel zitten (en te weinig bewegen) het risico op hart- en vaatziekten, diabetes type 2 en zelfs sommige vormen van kanker.

### **Zitten is comfortabeler dan staan**

De vraag die dan meteen oprijst is "Waarom doen we er dan niets aan?"

Volgens Martin Hersman - die bedrijven adviseert over gezond werkgeverschap en ambassadeur is van de Beweegalliantie - is het heel moeilijk om gedrag te veranderen; we kiezen onbewust of bewust toch sneller voor gemak. En zitten is nu eenmaal vaak comfortabeler dan staan of bewegen; het kost minder energie. Worden we direct beloond voor ons gedrag, dan veranderen we sneller. Volgens Hersman merk je van ongezond gedrag de gevolgen niet binnen een week of een maand, maar pas over 15 of 20 jaar. En zo ver vooruitkijken vinden we sowieso lastig.

### **Accountants en thuiswerkers zitten heel veel**

Ict'ers zitten het langst tijdens de werkdag, blijkt uit de CBS-cijfers. Zij brengen gemiddeld 7,1 uur per dag zittend door op hun werk.

Ook werknemers in bedrijfseconomische en administratieve functies, zoals accountants, zitten veel. Werkenden in dienstverlenende banen zaten vorig jaar het minst. Horecapersoneel en bijvoorbeeld schoonmakers zaten gemiddeld 1,1 uur per werkdag. Ook in de agrarische en technische sector wordt weinig gezeten. Zorgmedewerkers zitten gemiddeld 3,9 uur op een werkdag.

Thuiswerkers zitten op een werkdag langer dan werknemers die op locatie werken: 6,3 uur tegenover gemiddeld 3,0 uur per dag. Natuurlijk speelt veel beeldschermgebruik ook een rol: werknemers die 6 of meer uur per werkdag achter een scherm zitten, brengen gemiddeld 6,8 uur zittend door. Wie minder dan 6 uur per dag achter een bureau werkt, zit gemiddeld 2,7 uur.

### **Conditie neemt vanaf je 30ste iedere 10 jaar met 10 % af**

De gemiddelde werknemer is nu 43 jaar. Wil je een beetje gezond je pensioen in over 25 jaar, dan zul je toch echt aan de slag moeten, zegt Hersman.

Hersman benadrukt dat je al dat zitten niet compenseert met een avondje sporten per week en structureel meer zullen moeten gaan bewegen tijdens de werkdag om problemen op de lange termijn te voorkomen, want een betere conditie nu helpt je later omdat bekend is dat je conditie vanaf je 30ste iedere tien jaar met 10 % afneemt. Stap je op een lager niveau in, dan kan het zijns inziens vanaf je 70ste echt pittig worden.

Ook weten we dat bij ouder worden je krachtniveau afneemt. Daarnaast worden mensen gemiddeld zwaarder naarmate ze ouder worden. Hersman geeft aan dat als we niets doen we op deze manier over 15 jaar tegen gigantische gezondheidsrisico's en kosten aanlopen. Mensen krijgen eerder te maken met botbreuken, diabetes of hart- en vaatziekten. We krijgen volgens Hersman dan een tsunami van ongezonde mensen en dat betekent ook meer uitval en kosten.

## Zit-stabureau wordt niet gebruikt

Een hoop werkgevers investeerden daarom de afgelopen jaren in middelen om hun personeel van hun stoel te krijgen, zoals fietsen voor onder het bureau en zit-stabureaus. Alleen dat zet geen zoden aan de dijk: 71 % van de zit-stabureaus wordt niet of nauwelijks gebruikt. Dat bleek uit eerder onderzoek van onderzoeksbureau Motivaction in opdracht van de Bewegingalliantie in samenwerking met TNO. Ook blijven we zitten tijdens vergaderingen en blijft de 'wandervergadering' een zeldzaam fenomeen op de Nederlandse werkvloer, terwijl dat toch echt beter voor ons zou zijn.

## GEN Z WIL VAAKST BINNEN ZES MAANDEN HUIDIGE BAAN VERLATEN

Van alle generaties is Gen Z het vaakst van plan om binnen zes maanden hun huidige baan te verlaten (49%). Dat blijkt uit de Global Talent Barometer van ManpowerGroup Nederland, uitgevoerd onder 13.000 medewerkers wereldwijd waarvan 478 uit Nederland. In het onderzoek is onder andere de werktevredenheid van medewerkers uitgevraagd. Bij Gen Z is dit het sterkst gedaald: met vijf procentpunt ten opzichte van 2024, naar 45 %.

## Managers vrezen vertrek personeel

Niet alleen Gen Z, maar ook werknemers die verplicht op locatie werken verwachten bovengemiddeld vaak binnen zes maanden hun baan op te zeggen (68%). Bij een derde van de managers in Nederland schort het ook aan zekerheid over het behouden van hun eigen functie: zij vrezen voor banenverlies in de komende zes maanden. De meeste managers (68%) zien economische instabiliteit, herstructurering en AI namelijk als grootste bedreigingen voor hun carrière.

## Uitbinker in Europa

Vergeleken met andere Europese landen scoort Nederland het hoogst op werktevredenheid: 67 procent van de werknemers geeft aan tevreden te zijn. Dit komt mede doordat 72 procent aangeeft een betrouwbare manager te hebben en 69 procent het gevoel heeft dat hun baan de komende zes maanden veilig is.

Andre Secrest, Algemeen Directeur bij ManpowerGroup Nederland: "De dalende werktevredenheid onder Gen Z laat duidelijk zien dat zij andere verwachtingen hebben dan eerdere generaties. Ze zoeken niet alleen naar zekerheid, maar ook naar betekenisvol werk, flexibiliteit en ontwikkelkansen. Zodra dit soort arbeidsvoorwaarden blijken te ontbreken, wisselen ze van baan. Ga met hen, maar ook met medewerkers uit andere generaties, in gesprek over wat zij belangrijk vinden en wat er nog verbeterd kan worden aan hun functie of werkomgeving. Probeer daar zoveel mogelijk op in te spelen, bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen of flexibelere werktijden. Zorg er daarnaast voor dat ze hun nieuwsgierigheid kunnen ontwikkelen, door nieuwe en passende uitdagingen aan te bieden. Evalueer na een aantal maanden het effect op de werktevredenheid. Het binden en behouden van jong talent is cruciaal voor de toekomst."

## VERSCHILLEN GENERATIES<sup>1</sup> OP DE WERKVLOER ÉCHT ZOVEEL VAN ELKAAR?

Er wordt vaak gezegd dat er veel verschillen tussen generaties zijn. Toch ervaart meer dan de helft van de werkenden (57%) grotere verschillen binnen generaties dan tussen generaties. Dit blijkt uit

het generatieonderzoek van Ormit Talent onder ruim 1.200 werkende Nederlanders. Van de babyboomers herkent slechts 46 % dit gevoel, terwijl dit bij maar liefst 70 % van de gen Z'ers leeft.

## Verschillen binnen generaties<sup>1</sup> onder de loep

Generaties ervaren op uiteenlopende aspecten hoe zij anders zijn dan hun leeftijdsgenoten. Voor babyboomers ligt de nadruk vooral op de bereidheid tot verandering: 41 % ziet dit als het grootste onderscheid binnen de eigen generatie. Gen X sluit zich hierbij aan met 29 %. Millennials wijzen vooral op verschillen in hoe zij omgaan met werk-privébalans en flexibiliteit: één op de vier noemt dit als grootste verschil. De jongste generatie op de werkvloer geeft aan dat er vooral grote verschillen tussen gen Z'ers zijn op het gebied van loyaliteit (29%).

## Technologie vormt de grootste generatiekloof

Als we kijken naar de verschillen tussen generaties, springt één thema er duidelijk uit: technologische en digitale vaardigheden. Vooral babyboomers ervaren hier een duidelijke kloof met jongere collega's: een derde (33%) noemt dit als meest opvallende verschil. Deze kloof zal naar verwachting verder toenemen wanneer gen Alpha de arbeidsmarkt betreedt. Een op de zes werkenden (16%) denkt namelijk dat deze nieuwe generatie vooral kiest voor technologiegedreven en praktische leerervaringen.

Ingrid van Tienen, Director bij Ormit Talent: "Tegenwoordig ligt de focus vaak op verschillen tussen generaties, maar ook binnen generaties hebben medewerkers hun eigen voorkeuren en werkwijzen. Dat maakt samenwerken op de werkvloer dynamisch en soms best complex. Een goede manager overbrugt generatieverschillen niet door te denken in hokjes, maar door écht te kijken naar het individu. Dat begint met oprechte interesse in iemands persoonlijke drijfveren en het actief aangaan van het gesprek. Door verschillende generaties bewust met elkaar te laten samenwerken en elkaars kwaliteiten te benutten, ontstaat er in de praktijk meer onderling begrip. Leiderschap speelt hierin een cruciale rol: het is de sleutel tot het bouwen van een superteam, waarin verschillen geen obstakel vormen, maar juist een bron van kracht en groei zijn."

<sup>1</sup>De mensen die geboren zijn tussen ongeveer 1945 en 1955 worden doorgaans aangeduid als (baby)boomers. Deze generatie heeft een aantal gemeenschappelijke ervaringen. Ze groeiden op na de Stille Generatie (1928-1945), in de naoorlogse opbouwperiode waarin de welvaart voor het eerst sinds vele jaren toenam en gingen studeren in de woelige periode tussen 1965 en 1975.

**Generatie X** is de generatie die is geboren ná de babyboomgeneratie en de in de Angelsaksische wereld onbekende Lost Generation en vóór Generatie Y. Deze groep betreft ruwweg de mensen die zijn geboren in de jaren 1965-1980

**Millennials**, ook wel Generatie Y genoemd, zijn mensen geboren tussen 1981 en 1996. Deze generatie kenmerkt zich door hun aanpassingsvermogen aan technologie, idealisme en een voorkeur voor flexibiliteit en vrijheid, zowel in hun persoonlijke leven als op de werkvloer. Ze maakten de overgang van traditionele technologie naar de digitale wereld met smartphones en laptops mee.

**Gen Z**, of Generatie Z, is de demografische groep geboren tussen ongeveer 1997 en 2012. Ze worden ook wel Zoomers genoemd en worden gekenmerkt als de eerste echte digital natives omdat ze zijn opgegroeid met internet,

smartphones en sociale media. Deze generatie staat bekend om hun pragmatisme, aandacht voor duurzaamheid en inclusiviteit, en de wens om maatschappelijke thema's aan te pakken.

**Generatie Alfa** is de demografische generatie die volgt op Generatie Z. Onderzoekers en populaire media gebruiken deze term voor personen die zijn geboren tussen 2013 en 2024.

## **VOOR HET EERST IN VIER JAAR MEER WERKLOZEN DAN VACATURES**

Het aantal vacatures nam in het derde kwartaal van 2025 af met 2.000 en het aantal werklozen nam met 13.000 toe. De spanning op de arbeidsmarkt nam hierdoor af; voor elke 100 werklozen zijn er 97 openstaande vacatures. Voor het eerst in vier jaar zijn er minder vacatures dan werklozen. Het aantal banen daalde met 7.000. Dat blijkt uit nieuwe cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Aan het einde van het derde kwartaal stonden er 387.000 vacatures open, een daling van 2.000. Het aantal vacatures daalt al drie jaar bijna ieder kwartaal. De meeste vacatures zijn in de handel, de zorg en de zakelijke dienstverlening. Deze drie bedrijfstakken zijn goed voor ruim de helft van alle openstaande vacatures.

### **Vacatures in financiële dienstverlening nemen meest af**

In de meeste bedrijfstakken zijn ongeveer evenveel vacatures als een kwartaal eerder. In de financiële dienstverlening daalde het aantal openstaande vacatures met 2.000 naar 8.000 aan het eind van het derde kwartaal. In de handel nam het aantal vacatures met 1.000 toe tot 72.000.

### **Meer vacatures vervuld**

In het derde kwartaal ontstonden er 356.000 nieuwe vacatures, dat is 9.000 meer dan in het tweede kwartaal. In totaal werden 358.000 vacatures vervuld, 4.000 meer dan een kwartaal eerder.

### **Vacaturegraad neemt af**

De vacaturegraad nam het afgelopen kwartaal af van 44 naar 42. Dit betekent dat er per 1.000 banen van werknemers 42 vacatures openstonden. De bedrijfstak met de hoogste vacaturegraad bleef de bouw (79). Al langere tijd is de vacaturegraad in het onderwijs het laagst. In het derde kwartaal ging het om 16 vacatures per duizend banen.

### **AANTAL BANEN GEDAALD**

In het derde kwartaal daalde het aantal banen met 7 duizend, een daling van 0,1 procent. Het aantal banen in de cultuur, recreatie en overige diensten daalde met 11 duizend. In de ICT nam het aantal banen met 5 duizend af. Ook in de uitzendbureaus, de handel, vervoer en horeca en de zakelijke dienstverlening (excl. uitzendbureaus) daalde het aantal banen (-4 duizend).

In de landbouw en visserij nam het aantal banen in het derde kwartaal met 8 duizend toe. In het openbaar bestuur en de zorg kwamen er 5 duizend banen bij.

### **Voorlopige cijfers:**

#### **OPNIEUW MINDER ZELFSTANDIGENBANEN**

Werknemers en zelfstandigen werkten in het derde kwartaal in totaal ruim 3,7 miljard uur. Dat is—gecorrigeerd voor seizoeninvloeden—0,2 procent meer dan het kwartaal ervoor. Het aantal

zelfstandigenbanen daalde met 30 duizend (-1,2 procent) naar ruim 2,4 miljoen en het aantal gewerkte uren van zelfstandigen daalde met 1,3 procent. Bij werknemers nam het aantal banen toe met 24 duizend (0,3 procent), naar 9,2 miljoen. Het aantal gewerkte uren bij werknemers steeg met 0,7 procent.

### **Meer vaste en flexwerknemers, minder zzp'ers**

Van de 9,8 miljoen mensen met betaald werk in het derde kwartaal waren er ruim 5,6 miljoen werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Dat zijn er 37 duizend meer dan een kwartaal eerder. Bijna 2,7 miljoen werknemers hebben een flexibele arbeidsrelatie, dit zijn er 7 duizend meer dan een kwartaal eerder. Het aantal flexwerknemers daalde van het tweede kwartaal van 2023 tot en met het derde kwartaal van 2024 met ruim 100 duizend.

Sindsdien nam het aantal flexwerknemers weer toe met 34.000. In het afgelopen kwartaal waren er ruim 1,5 miljoen zelfstandigen. Zij werken alleen als zelfstandige of hebben ook nog een werknemersbaan maar werken de meeste uren als zelfstandige. In het derde kwartaal van 2025 waren er 33.000 zelfstandigen minder dan een kwartaal eerder. Deze daling is met 22.000 het grootst onder zzp'ers. De daling van het aantal zzp'ers werd ingezet in het eerste kwartaal.

### **Werkloosheid toegenomen**

In het derde kwartaal waren 399.000 mensen werkloos, dat is 3,9 % van de beroepsbevolking. Hiermee is de werkloosheid hoger dan een kwartaal eerder, toen ging het nog om 386.000 werklozen en 3,8 %.

Het gaat bij werklozen om mensen die geen betaald werk hebben, maar daar wel recent naar hebben gezocht en op korte termijn beschikbaar zijn. De werkloosheid nam vooral toe bij 25-plussers. Onder jongeren van 15 tot 25 jaar nam deze iets af.

### **Stromen in en uit werkloosheid**

Het aantal werklozen in het derde kwartaal van 2025 is het resultaat van onderliggende stromen tussen de werkzame, de werkloze en de niet-beroepsbevolking. Het onderstaande schema laat die stromen zien.

Aan de ene kant steeg de werkloosheid doordat mensen op zoek gingen naar werk maar niet direct een baan vonden (van niet-beroepsbevolking naar werkloos). Deze stroom was groter dan de tegenovergestelde stroom van werkloos naar niet-beroepsbevolking. Per saldo was er daardoor in het derde kwartaal van 2025 een toestroom van 39.000 werklozen vanuit de niet-beroepsbevolking. Dit is meer dan in het vorige kwartaal (32.000).

Aan de andere kant daalde de werkloosheid doordat meer werklozen werk vonden dan er werkenden werkloos raakten. Hierdoor liep de werkloosheid in het derde kwartaal terug met 26.000. Dit is minder dan in het vorige kwartaal (36.000). Doordat de toestroom vanuit de niet-beroepsbevolking met 39.000 hoger was dan de uitstroom van werklozen naar werk van 26.000 nam het aantal werklozen toe met 13.000.

### **Toename langdurig werklozen**

Het aantal langdurig werklozen, degenen die al een jaar of langer op zoek zijn naar werk, nam in het derde kwartaal toe van 59.000 naar 63.000. Ook het aantal werklozen die korter dan een jaar zonder werk zitten nam toe, van 327.000 naar 336.000. Het per-

centage langdurig werklozen steeg hiermee van 15 naar 16 in het derde kwartaal.

### Meer onderbenutte deeltijders

Deeltijdwerkers die meer uren willen werken zitten niet in de werkloosheidscijfers. Het aantal onderbenutte deeltijders neemt nu drie kwartalen op rij toe, naar 541.000. In het vierde kwartaal van 2024 ging het nog om 504.000. Zij werken in deeltijd, en geven aan meer uren te willen werken en hiervoor ook direct beschikbaar te zijn.

Ook mensen zonder werk die óf niet recent naar werk hebben gezocht (183.000) óf die niet direct zouden kunnen beginnen (106.000), zijn niet opgenomen in de werkloosheidscijfers. Deze twee laatste groepen worden ook wel semiwerklozen genoemd.

### OUDE DAG

Voor 325.000 huishoudens dreigt pensioenarmoede.

Van de Nederlandse huishoudens bouwt 39 % een ontoereikend pensioen op. Zo'n 8 % zakt zelfs door de armoedegrens, schrijven onderzoekers in Demos.

Het is triest dat in zo'n rijk land als Nederland dit issue speelt.

Vrouwen, zelfstandigen en migranten hebben een aanzienlijk grotere kans dat ze later van een karig pensioen moeten rondkomen.

Er zitten grote verschillen in de hoogte van de pensioenen die Nederlandse huishoudens opbouwen. De 10 % hoogste inkomens kunnen rekenen op € 85.000,- bruto per jaar op hun oude dag, voor de 10 % met de laagste inkomens is dat slechts zo'n € 18.000,-.

Ongeveer 325.000 huishoudens dreigen na pensionering zelfs te moeten rondkomen van minder dan de AOW en zakken zo door de armoedegrens, schrijven onderzoekers van De Nederlandsche Bank (DNB) en de universiteiten van Leiden en Tilburg in het septembernummer van Demos, een bulletin over bevolking en samenleving van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (Nidi). Zij keken naar de pensioenopbouw van 4,3 miljoen huishoudens, waarvan de hoofdkostwinner tussen de 35 en de 65 jaar is. Die gegevens komen uit de database van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Zelfstandigen, vrouwen en migranten hebben een aanzienlijk grotere kans dat ze later van een karig pensioen moeten rondkomen.

### Minder kosten

Wat een goed pensioen precies is, daar valt over te twisten. De een kan met minder toe dan de ander. In het algemeen geldt dat mensen na pensionering minder kosten hebben, schrijven de onderzoekers. De kinderen zijn de deur uit, de hypotheek is lager of afbetaald, voor hun werk hoeven ze geen kosten meer te maken en ze hebben tijd om zelf de ramen te lappen, terwijl ze daar vroeger wellicht iemand voor inhurden.

De vuistregel is dat 70 % van het bruto-inkomen vóór pensionering voldoende is: als een gepensioneerde dat op zijn bankrekening krijgt, is het pensioen toereikend. Maar 39 % van de onderzochte huishoudens ligt niet op koers om dat te halen. "Al is dit een momentopname", zegt Cindy Biesenbeek van DNB, een van de onderzoekers. "Als iemand een carrièrewissel maakt, kan het pensioen hoger of lager uitvallen."

Maar misschien, zeggen de onderzoekers, is die 70 % voor lage inkomens wel te laag. Immers: wie weinig verdiende tijdens zijn

werkzame leven en na zijn pensionering 70 % krijgt, komt al snel op een heel laag pensioen uit.

### Migranten lopen achter op alle 'pijlers' van het pensioen

Zelfstandigen, vrouwen – zelfs als ze hoofdkostwinner zijn – en migranten lopen het grootste risico op een karig pensioen. En de verschillen lopen flink op. Zo berekenden de onderzoekers dat het mediane pensioen – dat wil zeggen het pensioen precies in het midden: de helft is hoger, de helft is lager – voor mensen zonder migratie-achtergrond 55.000 euro bruto per jaar is, en met migratieachtergrond is dat half zoveel: 27.000 euro.

Al maakt Biesenbeek een nuance: "Misschien hebben migranten pensioen opgebouwd in het buitenland. Dat kunnen wij niet zien." Wat de onderzoekers wel zien, is dat migranten achterlopen op alle 'pijlers' van het pensioen: ze hebben vaak geen volledige AOW opgebouwd, een lager bedrijfspensioen, geen eigen pensioenpotje gevuld, weinig of geen spaargeld en beleggingen en minder of geen overwaarde op hun huis.

Mensen sparen nauwelijks zelf voor hun pensioen, zien de onderzoekers. Ook zelfstandigen niet. "Onze data lopen tot 2022", zegt Biesenbeek, "en sinds 2023 mag je een groter deel van je inkomen fiscaal gunstiger inleggen voor pensioen." Misschien zijn er sindsdien meer privé pensioenpotjes gevuld, zegt ze.

### Zorgen over zzp'ers?

Toch is er vrijwel geen verschil in de hoogte van het pensioen tussen zelfstandigen en werknemers, die veelal via hun werkgever pensioen opbouwen. Tenminste, als spaargeld, beleggingen, overwaarde van het huis en de waarde van het bedrijf van de zelfstandige worden meegeteld.

Hoeven we ons dus geen zorgen te maken over de vele zzp'ers in Nederland die weinig tot niets opbouwen? Dat zou Biesenbeek niet zeggen. "Ze komen alleen op hetzelfde uit als ze hun huis opeten en hun bedrijf goed kunnen verkopen. De vraag is: kunnen ze daarop vertrouwen?" De een iets meer dan de ander, laten de cijfers zien: naast de niet-sparende zzp'ers zijn er ook directeur-groootaandeelhouders. Met een mediaan pensioen van 93.000 euro hebben die een riant vooruitzicht.

Vrouwen in Nederland verdienen minder dan mannen, ze werken minder dan mannen en ze zijn minder bezig met hun pensioen, zeggen de onderzoekers. Daardoor ligt het mediane pensioen van huishoudens met een vrouw als hoofdkostwinner op 40.000 euro bruto per jaar, tegenover 53.000 euro voor huishoudens met een man als hoofdkostwinner. Maar, zegt Biesenbeek, dat komt ook omdat vrouwen die hoofdkostwinner zijn vaker alleenstaand zijn.

### Te véél pensioen

Mogelijk zijn er ook mensen die te véél pensioen opbouwen, schrijven de onderzoekers. Maar liefst 46 procent van de huishoudens kan rekenen op een pensioen van meer dan 80 procent van het laatstverdiende loon. Tenminste, als ze hun spaargeld en beleggingen aanspreken en de overwaarde van hun huis te gelde maken.

Waarom is dat te veel? Biesenbeek: "Ik zeg niet dat 80 % te veel is, maar vanuit economisch perspectief is te veel sparen niet ideaal. Deze mensen hebben zuinig geleefd tijdens hun werkzame leven, gespaard en hun hypotheek afgelost. Terwijl ze het gespaarde geld na pensionering vaak ongebruikt blijft en dus niet in de economie wordt gestoken. Goed, tenzij ze op wereldreis gaan."

Nu gaat het pensioenstelsel op de schop en pensioenfondsen, die de bedrijfspensioenen uitkeren, stellen bijna iedereen hogere uitkeringen in het vooruitzicht. Is dat goed nieuws voor de mensen die door de armoedegrens dreigen te zakken? Ik weet niet of ze dat beloven, zegt Biesenbeek. "Maar in die groep zitten vooral mensen die geen bedrijfspensioen hebben. Dus zelfs als het zo is, wordt probleem daarmee niet per se opgelost."

## LEZEN EN SCHRIJVEN GAAT NIET IEDEREEN MAKKELIJK AF

Drie miljoen Nederlanders tussen de 16 en 75 jaar hebben er moeite mee. Bijna 100.000 personen leven in armoede door laaggeletterdheid.

Mensen die moeite hebben met lezen en schrijven, kunnen zich minder goed redden in de samenleving. Zo gaat het zoeken en vinden van werk vaak moeizamer en kunnen ze hun financiën niet goed bijhouden. Het leidt in veel gevallen tot schulden en armoede. "We zien dat er in de praktijk veel goede initiatieven zijn. Denk aan het NOS Journaal in Makkelijke Taal of het nieuws over de apotheker die medicijnen voorziet van etiketten in makkelijkere taal", zegt Hanneke Propitius van Stichting Lezen en Schrijven, die tijdens de Week van Lezen en Schrijven extra aandacht vraagt voor laaggeletterdheid.

"Maar veel mensen ervaren dagelijks allerlei drempels. Ze begrijpen de brieven van de Belastingdienst, de factuur van de energieleverancier of de website van de gemeente niet.

Volgens Propitius zouden organisaties mensen veel meer moeten betrekken in de communicatie als die moeite hebben met lezen of schrijven.

Laaggeletterden kunnen mensen zijn die in Nederland geboren en getogen zijn, maar hun lees- en schrijfvaardigheid op school of thuis onvoldoende hebben ontwikkeld. Of mensen die in het buitenland zijn geboren en Nederlands niet als moedertaal hebben.

### Aantal laaggeletterden was in 2005 anderhalf miljoen

De groep laaggeletterden is enorm toegenomen. In 2005 ging het nog om anderhalf miljoen mensen.

Jongeren lezen dankzij sociale media alleen nog maar korte berichten, terwijl ze continu afgeleid worden op hun telefoon. Echt lezen leer je door geconcentreerd lange stukken te lezen. Uit het recentste PISA-onderzoek<sup>1</sup> uit 2023 blijkt dat een derde van de jongeren in Nederland niet goed genoeg kan lezen om mee te komen op school.

Directeur Ralf Beekveldt van uitgeverij Eenvoudig Communiceren maakt zich daarnaast zorgen over de invloed van AI op de lees- en schrijfvaardigheid. "B1-taalniveau is de norm, maar de vraag is hoe lang we dat niveau kunnen aanhouden. Laaggeletterdheid bestrijden is meer dan 'een paar arme mensen helpen'. Het gaat over goed uitgerust de toekomst aankunnen."

### Bij veel ouderen speelt taalverval

Toch zien ze bij Stichting Lezen en Schrijven ook voordelen van sociale media en AI. Whatsapp corrigeert bijvoorbeeld taalfouten. En AI biedt tools die het makkelijker maken om brieven te schrijven. Maar mensen moeten in staat zijn te beoordelen of teksten wel kloppen. Het is volgens Propitius in ieder geval zeker niet zo dat we in de toekomst niet meer hoeven te leren lezen of schrijven. Lezen en schrijven blijft voor jong én oud belangrijk. Zo is bij ou-

deren juist taalverval een probleem. "We zien dat mensen die met pensioen gaan minder lezen en schrijven, omdat ze niet meer werken. Het gevolg is dat ze minder actief meedoen aan de samenleving", zegt Propitius. De verwachting is dat dit probleem vanwege de vergrijzing zal toenemen.

Het goede nieuws is dat er initiatieven zijn voor mensen die aan hun basisvaardigheden willen werken. Zo zijn bibliotheken bij uitstek een plek om te leren. Voorheen draaide het daar om de uitleen van boeken, maar tegenwoordig hebben bibliotheken een taalhuis waar mensen terecht kunnen voor activiteiten, cursussen en een collectie van groteletterboeken, audioboeken en kranten in eenvoudige taal. Je hoeft er geen lid voor te zijn. Via de link <https://www.bibliotheek.nl/> vind je een bibliotheek in de buurt.

Is de bibliotheek te hoogdrempelig? Dan biedt Stichting Lezen en Schrijven een hulplijn (<https://www.lezenenschrijven.nl/wat-doen-wij/oplossing-voor-je-vraagstuk/basisvaardigheden-verbeteren-begint-bij-startpunt-ik-wil>).

"Er heerst veel schaamte en mensen hebben het gevoel dat ze de enige zijn die moeite hebben met basisvaardigheden", zegt Propitius. "Ook hier begint het met een gesprek over de problemen die je ervaart."

"<sup>1</sup>PISA is een afkorting voor Programme for International Student Assessment. Het is een internationaal vergelijkend onderzoek dat de vaardigheden en kennis in natuurwetenschappen, lezen en wiskunde van 15-jarigen test. Ongeveer 95 landen doen mee met PISA-2025. Het onderzoek staat onder toezicht van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).

## OPNIEUW MEER VROUWELIJKE BESTUURDERS EN COMMISSARISSEN BIJ BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN

Het aandeel vrouwelijke commissarissen en bestuurders bij beursgenoteerde bedrijven is dit jaar opnieuw gestegen. Dat blijkt uit de Female Board Index 2025, die de Tilburgse hoogleraar Mijntje Lückkerath voor de negentiende keer heeft opgesteld. De man-vrouwverhoudingen bij de ruim tachtig Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen zijn hiervoor onderzocht.

Het gemiddelde percentage vrouwen in een raad van commissarissen (rvc) is toegenomen naar 44 %, van 40 % een jaar eerder. Daarmee ligt het aandeel vrouwen in rvc's ruim boven het geldende quotum.

Sinds 1 januari 2022 geldt een wettelijk quotum voor raden van commissarissen van Nederlandse beursbedrijven. Die houdt in dat deze voor minimaal een derde uit vrouwen en voor minimaal een derde uit mannen moeten bestaan.

Tegelijkertijd zijn er meer bedrijven dan vorig jaar die niet voldoen aan het quotum; bij twaalf bedrijven is nog steeds niet minimaal een derde in de rvc vrouw. Dat kwam onder meer doordat vrouwelijke commissarissen zijn vertrokken voor wie nog geen vervanger is aangewezen. Bij 21 bedrijven is de rvc gelijk verdeeld over mannen en vrouwen.

Negen van de 34 nieuwe bestuurders waren dit jaar vrouw (27 %), dat percentage is lager dan vorig jaar. Het totale percentage vrouwelijke bestuurders nam iets toe, van 16 naar 17 %. ABN AMRO heeft twee vrouwelijke bestuurders benoemd, merkt Lückkerath op, waaronder de topvrouw. Sinds begin dit jaar is de Française Marguerite Bérard de bestuursvoorzitter van de bank.

## Reactie Vakbond ABW

Het doet Vakbond ABW deugd om te zien dat het percentage vrouwelijke commissarissen verder stijgt en dus ruim boven de gewenste 33 % ligt. Dit quotum lijkt daarmee voor veel beursgenoteerde bedrijven een ondergrens te zijn.

Tegelijkertijd moeten we niet stil zitten want er is nog voldoende werk te doen, kijkend naar het aandeel nieuwe vrouwelijke bestuurders dat dit jaar achterbleef bij vorig jaar.

Opvallend is dat organisaties met een divers samengesteld leiderschapsteam, inclusief vrouwen aan de top, veel beter presteren.

## ALLEEN NEDERLAND KENT NOG DE DIAGNOSE BURN-OUT

Met burn-out als diagnose nemen Nederland en Zweden een uitzonderingspositie in. Na nieuwe richtlijnen van de Wereldgezondheidsorganisatie stopt Zweden ermee. Moet Nederland volgen?

Tussen 2015 en 2023 is het percentage burn-outklachten onder werkenden toegenomen van 13 naar 19 %, volgens een **recente analyse van TNO**. In 2023 kostten mensen die vanwege hun werk ziek thuiszaten werkgevers 8,3 miljard euro aan doorbetaald loon. Psychische klachten, die vaak langer aanhouden dan lichamelijke, waren goed voor ruim de helft van dat bedrag.

Veel van dat verzuim en psychisch leed kan verminderd of tenminste verkort worden als we stoppen met burn-out als diagnose, is de overtuiging van psychiater Christiaan Vinkers, hoogleraar stress en veerkracht bij het Amsterdam UMC. 'Burn-out is een wetenschappelijk slecht onderbouwde diagnose, waar een hele behandelmarkt los van de psychiatrie omheen is ontstaan.'

Dat zit effectieve behandelingen onnodig in de weg, zegt hij. Dat terwijl burn-outklachten sterk overlappen met die van wetenschappelijk beter onderbouwde aandoeningen zoals depressie en angststoornissen. 'Soms krijg ik mensen doorverwezen die al een jaar met een burn-out thuis op de bank zitten. Dan denk ik: had ze nou maar eerder doorgestuurd.'

De tijd is rijp voor een discussie hierover, zegt Vinkers aan de telefoon. Zweden heeft namelijk besloten **te gaan stoppen met een vergelijkbare term ('utmattningssyndrom')**, omdat de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) het niet meer accepteert dat landen eigen ziektediagnoses gebruiken. Een mooi moment voor Nederland om het Zweedse voorbeeld te volgen, aldus de psychiater.

### Burn-out niet beschreven in de DSM

Een goed idee? Bedrijfsartsen en huisartsen vinden desgevraagd van niet. 'Burn-outklachten passen slecht bij de aandoeningen uit de DSM', zegt hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie Wilmar Schaufeli (Universiteit Utrecht), die net met emeritaat is. De DSM is het wereldwijd gebruikte diagnostische handboek in de psychiatrie. Om deze groep patiënten toch goed te kunnen helpen, stelde de beroepsvereniging van bedrijfsartsen rond 2000 een richtlijn op, met een duidelijke lijst van symptomen en behandelopties. 'Mensen hebben bijvoorbeeld concentratieproblemen en slaapstoornissen door de werkstress', licht Frederieke Schaafsma toe. Schaafsma is bedrijfsarts en bijzonder hoogleraar arbeids- en bedrijfsgeneeskunde bij het Amsterdam UMC. Duurt die 'mentale uitputting' korter dan zes maanden, dan is sprake van overspannenheid of surmenage. Duurt deze langer, dan heet het burn-out. Huisartsen kennen een eigen, afgeleide variant van deze richtlijn. Bedrijfs- en huisartsen kunnen hiermee goed uit de voeten, aldus Schaafsma.

Dat beaamt de Haagse huisarts Richard Starmans, die in 2018 meeschreef aan **de burn-outrichtlijn voor huisartsen**. 'De diagnose is vooral voor patiënten erg belangrijk, als een vorm van erkenning.' De richtlijn geeft duidelijke handvatten voor diagnose en aanpak, vindt hij. Welke factoren spelen op het werk en thuis, hoe gaat de patiënt om met stress? 'En voor elk van die aspecten zijn interventies gedefinieerd.' Die lopen uiteen van sporten en op tijd naar bed gaan tot beter leren omgaan met negatieve gedachten.

Die behandelingen werken ook. Althans, het gros van de mensen die binnenkomen met burn-outsymptomen is binnen het half jaar weer klachtenvrij. Starmans: 'Dat kan door de interventie komen of door natuurlijk verloop, dat is lastig te zeggen.' Het is een misverstand dat er miljoenen mensen met burn-outs zijn, benadrukt Schaufeli, een beeld dat nog weleens in de media heerst. 'Dat gaat om losse symptomen, relatief milde klachten waarbij mensen nog wel gewoon aan het werk zijn. Op basis van **schattingen door TNO** komen we op ongeveer zesduizend mensen met een echte burn-out. Dat valt reuze mee.'

### Verskil burn-out en depressie

Het is geen toeval dat Nederland en Zweden met hun burn-outterminologie een uitzonderingspositie innemen, zegt de emeritus hoogleraar. 'Dit soort verzorgingsstaten worden van oudsher als gidslanen gezien als het gaat om arbeidsgeneeskunde.'

Dat psychiaters een grote overlap zien met 'officiële' aandoeningen uit de DSM, is evenmin verrassend, zeggen de geraadpleegde deskundigen. Psychiaters behandelen vooral de mensen die langer uitgevallen zijn, en bij die groep wordt het onderscheid tussen burn-out en depressie steeds diffuser omdat hun (sociale) leven langzaam ook verandert.

Maar de aanloop van de problematiek is juist heel anders, benadrukt Schaufeli, vanwege de overbelasting op het werk. 'Depressieve mensen ervaren bovendien een grijze sluier over heel hun leven, hebben vaak gewichtsveranderingen of zelfs suïcidale neigingen. Mensen met een burn-out kunnen vaak nog lachen om een komische film.' Schaf je het label burn-out af, dan zullen er mensen buiten de boot vallen, vreest de emeritus-hoogleraar. Vinkers ziet dat anders. Ook in de beginfase zie je geen onderscheid tussen de aandoeningen, stelt hij.

De discussie burn-out-of-depressie lijkt vooral een reflectie van de verschillen in mensbeeld tussen vakgebieden. Schaufeli: 'Burn-out komt uit de psychologie: die ziet normale mensen die uitvallen door een abnormale situatie of gebeurtenis, bijvoorbeeld op het werk.' Of door de maatschappij die steeds hogere eisen stelt, vult Starmans aan. 'Psychiaters nemen persoonlijkheidsproblematiek of depressie als vertrekpunt. Maar daarmee kun je klachten ook onnodig psychiatiseren.'

### Klachten zijn reëel

De Haagse huisarts geeft Vinkers gelijk dat de wetenschappelijke onderbouwing van burn-outbehandelingen ontbreekt. 'We maken veel gebruik van ervaringskennis.' En in het geval van diagnostiek, zegt Schaafsma, wordt vooral geleund op vragenlijsten. Daarvan circuleren echter verschillende internationale en zelfs nationale versies.

Ook zitten de symptomen op een continue schaal. Consensus over een afkappunt 'burn-out' of 'geen burn-out' ontbreekt (wat internationale vergelijkingen bemoeilijkt), evenals betrouwbaar onderzoek naar het effect van behandelingen. Psychiaters gebruiken

naast vragenlijsten ook zogeheten diagnostische interviews, wat tot beter afgebakende diagnoses leidt.

Schaafsma: 'Maar dat betekent allemaal niet dat de burn-out niet bestaat. De klachten van mensen zijn reëel, dus daar moet je iets mee.' Schaufeli vult aan: 'Talloze wetenschappers doen er ook serieus onderzoek naar.' Wel praten ze soms wat langs elkaar heen, en dat zou beter moeten, vindt ook hij.

### Onoverzichtelijke burn-out zorg

Hoe complex deze academische discussie ook moge zijn, toch is ze eigenlijk niet zo interessant voor de praktijk, stellen de meeste deskundigen. Veel urgentere problemen zijn de onoverzichtelijkheid van de burn-out zorg en het gebrek aan effectieve samenwerking tussen hulpverleners. Bedrijfsgeneeskunde hoogleraar Schaafsma: 'Daardoor heeft nu niet iedereen die uitvalt op het werk toegang tot dezelfde zorg.'

'De voornaamste oorzaak hiervan is de scheiding tussen de arbo-wereld en de reguliere zorg die in de loop der jaren is ontstaan', legt ze uit. Kloppen mensen aan bij een bedrijfsarts, dan volgt veelal een burn-outtraject. Soms vergoedt het werk dan een behandeling bij een psychologenbureau waarmee de arbodienst afspraken heeft. Maar dat hangt in de praktijk volledig af van de bereidheid van de werkgever of diens verzuimverzekeraar. 'Daar zit een willekeur in die ongewenst is.'

Meldt een patiënt zich daarentegen bij de huisarts, dan behandelt die of een praktijkondersteuner de klachten, volgens de huisartsenrichtlijn. Bij ernstige klachten verwijst de huisarts door naar de ggz, met haar eigen DSM-classificaties. Daar zijn lange wachtlijsten, waardoor mensen vaak later geholpen worden dan via de bedrijfsartsroute.

Om die ggz-zorg vergoed te krijgen door de zorgverzekeraar volstaat 'burn-out' bovendien niet; er is een DSM-diagnose vereist. Starmans: 'We noemen het dan vaak maar een 'vermoeden van depressie'. Door al die loketten voelen mensen als Abeling zich van het kastje naar de muur gestuurd en niet adequaat geholpen.

### Psychische aandoeningen overlappen

Hoe nu verder? 'We moeten vooral af van het hokjesdenken', zegt psycholoog Arianne van Reedt Dortland. Zij promoveerde op onderzoek naar angst en depressie en behandelt als vrijgevestigd psychotherapeut geregeld mensen met burn-out. 'Veel psychische aandoeningen overlappen nu eenmaal. Je moet naar het hele plaatje kijken, dus zowel naar de persoon als de omstandigheden en een behandeling op maat geven.'

Daarover zijn alle deskundigen het eens. Een gezamenlijke richtlijn of in elk geval afstemming zou daarbij helpen. Alle professionals die betrokken zijn bij mensen die vanwege psychische klachten langdurig uitvallen op het werk zouden daartoe de koppen bij elkaar moeten steken. Psychiaters, huisartsen en bedrijfsartsen, maar ook psychologen en praktijkondersteuners ggz van huisartsenpraktijken.

Ook Vinkers vindt dit belangrijker dan het definitiedebat over burn-out. 'We moeten terug naar de tekentafel en de schotten tussen disciplines afbreken. Wat houdt deze stressproblematiek nu precies in en hoe voorkomen we dat mensen onnodig thuiszitten?' Zelf is hij bezig met een voorzet, via een onderzoek gefinancierd door de Nationale Wetenschapsagenda, Destress.

'Samen met bedrijfsartsen, arbodiensten, psychiaters, sociologen en stressdeskundigen kijken we hoe je stress in een vroeg stadium

kunt herkennen', zegt Vinkers. 'En hoe voorkom je vervolgens met zijn allen dat een kantelpunt bereikt wordt dat stress iemand te veel wordt?' Idealiter, zo schetst hij, zou iemand met klachten even kort bij een aantal hulpverleners langsgaan – bedrijfsarts, huisarts, GGZ-professional – die dan vervolgens met een gezamenlijk advies komen.

Zulke veranderingen vergen een lange adem in Nederland-bureaucrateland. Om ze echt te realiseren, stipt Schaafsma aan, is het ook belangrijk dat de betrokken ministeries – Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Volksgezondheid (VWS) – veel meer gaan samenwerken bij beroepsziekten. Wat dat betreft is er hoop, stelt Vinkers. Werkstress en instroom in de ggz zijn thema's die sterk leven bij de overheid. 'Ik hoop dat we over vijf jaar een stuk verder zijn.' Schaufeli is minder optimistisch: 'We zijn dan wel een gidsland, maar weten niet goed in welke richting we gidsen.'

### Reactie Vakbond ABW

Het tegenovergestelde van Burn out is Bore out. Een bore-out is een aandoening waarbij extreme verveling en onderbelasting op het werk leiden tot stress, lusteloosheid en zelfs ziekte., wordt een bore-out veroorzaakt door een gebrek aan uitdaging, zinloos werk of te weinig werk.

Symptomen kunnen psychisch zijn, zoals een laag zelfvertrouwen en depressieve gevoelens, maar ook lichamelijk, zoals vermoeidheid, hoofdpijn en maagklachten. Volgens de Arbo Unie neemt uitval door bore-outklachten sinds 2021 een hoge vlucht, met name in de laatste maanden van een kalenderjaar.

In de volgende editie van Vizier zullen we hieraan aandacht besteden.



## WIJZIGING VAN UW CONTACTGEGEVENS

### Beste ABW-leden,

Nog steeds worden we dagelijks geconfronteerd met de situatie dat uw contactgegevens (zoals adres, telefoonnummer en e-mail) en - indien u werkt - de bijbehorende gegevens van uw werkgever **niet** kloppen.

In de praktijk is dit héél lastig. Zeker als wij u bijvoorbeeld willen oproepen voor belangrijke ontwikkelingen over uw persoonlijke omstandigheden of willen informeren over belangrijke ontwikkelingen bijvoorbeeld bij uw werkgever. Daarom een dringende oproep aan u om bij veranderingen van deze gegevens die meteen aan ons door te geven.

Dit kan zowel telefonisch, tel. **045 – 571 99 55**, als per e-mail naar [balie@vakbondabw.nl](mailto:balie@vakbondabw.nl)

Verstandig is het ook om uw gegevens even bij ons te checken of deze nog kloppen.

Het secretariaat 045 – 571 99 55 staat u graag te woord.

Vergeet niet om uw bondsnummer steeds te (ver)melden.

**Alvast bedankt voor uw medewerking!**



## 40 JARIG JUBILEUM FRANS MOEDERSCHEIM

In Vizier besteden we geregeld aandacht aan allerlei jubilea. Vaak gaat het over hoeveel jaar leden al lid zijn van de Vakbond ABW en soms berichten leden ons over mijlpalen in het huwelijk. Maar dit keer halen we leden voor het voetlicht die door

hun werkgever geëerd zijn voor het feit dat ze er 40 jaar in dienst zijn. Daarbij betreft het leden die ook actief zijn binnen de Vakbond door bijna nooit een bondsgroep bijeenkomst over te slaan. Onlangs mocht een vakbondsvetegenwoordiging aanschuiven voor koffie en vlaai op de KANS-Locatie van WSP aan de Wenckebachstaat te Kerkrade. De dienstjarenteller van Frans Moederscheim had de 40 aangetikt en dat moest gevierd worden met

echtgenote Anja Moederscheim-Hanzen, dochter Bregje, de werkgevers vertegenwoordiging en uitgenodigde collega's. Ondanks dat Frans zijn muzikale kwaliteiten pas echt tot zijn recht komen achter de Keyboard, moest het feestje op de Wenckebachstraat het zonder zijn muzikale begeleiding stellen.

Muziek is een grote hobby van Frans, want naast die Keyboard is hij ook groot liefhebber van plaatjes draaien en luisteren naar alle moois dat in de jaren 70 en 80 is gemaakt. De vrije tijd wordt daarnaast gevuld door wandelingen met hond Rocky.

Sinds 30 september 1985 werkt Frans bij WSP Parkstad en heeft hij tal van werkzaamheden uitgevoerd: "Ik zat onder andere 16 jaar in de metaal, 5,5 jaar bij de drukkerij en 11,5 jaar in het groen en alles heb ik met plezier gedaan. Ik neem het werk ook altijd serieus. Nu werk ik op de Wenckebach en ik vind het nog steeds leuk om bij WSP te werken. Ik ben sinds 2010 lid van de ABW en waar nodig ben ik altijd goed geholpen, dus daar ben ik heel tevreden over".

Veertig jaar bij dezelfde werkgever is een hele prestatie. En na veertig jaar nog zo vol energie en motivatie door willen blijven werken is een compliment waard.

**Frans gefeliciteerd!**



## 40 JARIG JUBILEUM HENRI SIMON

Op maandag 27 oktober jl. stond de koffie en vlaai gereed voor Henri Simon, 59 jaren jong, woonachtig in Simpelveld en maar liefst 40 jaar in dienst. Op zijn 18e startte hij met een leer-werk traject, bij de toenmalige SBF (Stichting Bedrijven Fonds voor Sociale Instellingen), een

stichting die was voortgekomen uit de staatsmijnen (later DSM). Na voltooiing van de opleiding Zelfstandig Hovenier, vervolgde Henri zijn carrière enkele jaren bij Licom in het groen, waarna zich de mogelijkheid voordeed in tuincentrum Europatuin te gaan werken. Eerst als medewerker op de buitenafdeling, later als verkoper. Henri had het hier erg naar zijn zin, maar door sluiting van Europatuin, volgde overplaatsing naar Intra Tuin. "Voor mij kwam er de mogelijkheid om even totaal iets anders te gaan proberen. Conciërge op een basisschool. Dit was leerzaam en bracht het zelfvertrouwen om toch wel aardig wat verantwoording aan te kunnen. Ik bracht in deze rol een aantal jaren door bij scholen in Kerkrade, Landgraaf en Hoensbroek. Toen de werkzaamheden bij Movare afliepen, deed zich de mogelijkheid voor bij Cultuurtechnisch bedrijf Henssen te beginnen, waarna ik uiteindelijk na een sollicitatie bij de Gemeente Kerkrade terecht kwam. Dat bevalt heel goed en daar werk ik nog steeds. Bij de Gemeente Kerkrade mocht ik mijn 40 jarig dienstjubileum vieren. Het was een gezellige middag met toch een paar momentjes van emotie en dankbaarheid."

Henri heeft echter niet alleen groene vingers, maar is in de vrije tijd ook druk met andere zaken. Hij is geboren en getogen in Simpelveld en actief geweest in de politiek als fractielid. Tevens is hij lid geweest van verschillende verenigingen en momenteel nog steeds verbonden aan een wandelvereniging in België.

"Met veel plezier ben ik ook al meer dan 25 jaar vrijwilliger voor Bijzonder in Beweging, dit is een stichting die voor mensen met een beperking sport en ontspanning aanbieden in heel Limburg. In mijn geval ben ik bij de Sportinstuif Kerkrade op de woensdagavond, en heb één keer in de 14 dagen een Bowlinggroep waar ik de begeleiding verzorg. Het is heel dankbaar om voor deze mensen iets te kunnen betekenen. Ik heb daarnaast ook nog hobby aan fotografie en lekker koken."

"Voor de Vakbond ABW ben ik al sinds enige jaren als Kaderlid actief met het bijwonen van het Bedrijfsleden Groep (BLG) overleg waar ik als notulist mijn functie vervul. En ook ben ik voor onze bond al vele jaren actief als OR lid in de commissie VGWM. Dit is op zich heel leuk om te doen, maar soms is er in bepaalde situaties ook onbegrip en wordt je rol je niet in dank afgenomen."

De 40 jaar werken lijken vaak misschien voorbij te vliegen, maar Henri geeft aan dat het niet altijd even makkelijk is gegaan. In het begin van de carrière speelde de gezondheid parten en waren er moeilijke perioden. Maar hij is altijd blijven geloven in een goede afloop. "Nooit opgeven" is zijn advies en daar is na 40 jaar werken wel duidelijk gehoor aan gegeven.

**Namens Vakbond ABW gefeliciteerd met je jubileum en we hopen dat je ook nog lang door mag gaan met je goede werk naast je werk.**

# MEDISCHE KEURING/ GEZONDHEIDS- VERKLARING

## Beste ABW-leden,

Als u 75 jaar bent dan krijgt u van de RDW een brief waarin staat dat u een gezondheidsverklaring moet invullen en opsturen naar het CBR.

### Invullen van de Gezondheidsverklaring

Het invullen van deze gezondheidsverklaring kan op twee manieren.

#### 1. Via de website [www.cbr.nl/gezondheidsverklaring](http://www.cbr.nl/gezondheidsverklaring)

Doet u deze gezondheidsverklaring via de website aanvragen, dan moet u ook via internet betalen.

De ervaring leert dat een aantal – met name oudere - leden noch over een computer noch over internetbankieren beschikken en dat het vaak lastig voor hen is om deze gezondheidsverklaring online aan te vragen. Ze moeten vaak anderen lastig vallen om hen hierbij te helpen, en ook vragen om voor hen te betalen.

#### 2. Via de gemeente

Wat heel veel mensen niet weten is dat in veel gemeentes deze formulieren gezondheidsverklaring ook te verkrijgen zijn. U kunt bij het afhalen van deze gezondheidsverklaring meteen cash of via de pin betalen. U dient wel vooraf een afspraak te maken bij de gemeentes. Dus u hoeft dan ook niemand lastig te vallen om voor u te betalen. Wilt u bij het invullen van deze gezondheidsverklaring geholpen worden, dan kunt u als lid uiteraard bij onze vakbond terecht. We helpen u gratis daarmee! Nadat het formulier gezondheidsverklaring is ingevuld en opgestuurd naar het CBR krijgt u bericht van het CBR. **LET OP:** Zorg ervoor dat u uw Gezondheidsverklaring 4 á 5 maanden voordat uw rijbewijs verloopt, indient.

### Wat gebeurt er nu nadat u de gezondheidsverklaring hebt ingevuld en opgestuurd naar het CBR?

Het CBR bekijkt de informatie die ze van u hebben ontvangen. Als ze met die informatie meteen uw rijgeschiktheid kunnen beoordelen, sturen ze u direct hun besluit. Maar vaak hebben ze nog andere informatie nodig, bijvoorbeeld van een specialist of een keurend arts. Mogelijk moet u (ook) een rijtest doen.

Als u gekeurd moet worden of een rijtest moet doen, sturen ze u een verwijzing.

**Let op!** Pas na ontvangst van deze verwijzing kunt u een afspraak maken met een keurend arts of specialist.



### Rijbewijskeuringsarts

Vakbond ABW is continu op zoek naar voordelen voor haar leden. Dit kan via [rijbewijskeuringsarts.nl](http://rijbewijskeuringsarts.nl)

U kunt direct een afspraak inplannen via:

\* het telefoonnummer 085-0180800

(maandag tot en met vrijdag van 09.00 uur tot 17.00 uur);

\* het contactformulier op de website [rijbewijskeuringsarts.nl](http://rijbewijskeuringsarts.nl);

\* het e-mailadres [afspraken@rijbewijskeuringsarts.nl](mailto:afspraken@rijbewijskeuringsarts.nl)

Vergeet niet om als u telefonisch of per mail een afspraak maakt te vermelden dat u lid bent van de Vakbond ABW. Dit geldt ook voor het maken van een online afspraak, want daar moet u ook aangeven dat u lid bent van de Vakbond ABW door bij de keuze van de organisatie te klikken op Vakbond ABW.

Want alleen dan komt u in aanmerking voor het scherpe tarief van de diverse keuringen.

Na het maken van uw afspraak ontvangt u per e-mail een bevestiging van [www.rijbewijskeuringsarts.nl](http://www.rijbewijskeuringsarts.nl)

Let op! Pas na ontvangst van deze bevestiging is uw afspraak definitief!

Kijk ook steeds op hun website voor de keuringslocaties (<https://rijbewijskeuringsarts.nl/keuringslocaties/>) in heel Limburg en de tarieven (<https://rijbewijskeuringsarts.nl/tarieven/>) van de diverse keuringen.

RijbewijskeuringsArts.nl meldt op hun website dat ze de laagste prijsgarantie geven op vertoning van een lager concurrerend tarief, of hetzelfde tarief van de concurrent, of van een afzegging bij de concurrent.

U wordt voor het lagere tarief gekeurd die de concurrent aanbiedt.

### Keuringen kunnen/mogen ook via eigen huisarts

De keuringsarts mag ook uw eigen huisarts zijn, maar niet alle huisartsen willen hun eigen patiënten keuren. Tarief is onbekend.

### Vragen

Indien u vragen heeft, dan kunt u contact opnemen met ons secretariaat via de mail [balie@vakbondabw.nl](mailto:balie@vakbondabw.nl), of telefonisch 045-571 99 55

## Wij feliciteren

### 25-jarige jubilarissen december 2025

M. Dassen uit Selfkant  
M.E.J. Jansen uit Landgraaf  
M.J.H.M. Lamers-Waltmans uit Brunssum  
H.M.H. Pöttgens uit Geleen  
C. Rosenbaum uit Sittard  
R.A.M. Scholl uit Kerkrade

### 40-jarige jubilaris december 2025

J.G. Kinzius uit Kerkrade

### 50-jarige jubilaris december 2025

J.H.N. Daniëls uit Kerkrade



### 25-jarige jubilarissen januari 2026

M.C.R. Bervods-Vrösch uit Kerkrade  
A.E. Huiskens uit Geleen  
P.J.J. Keularts uit Heerlen  
C.J. Renet-Hurxkens uit Echt

### 40-jarige jubilarissen januari 2026

L.J.M. de Baere uit Obbicht  
A.M.H. Spelthaen-Vincken uit Bocholtz  
A.W.P.F. Willems uit Hoensbroek

### 25-jarige jubilarissen februari 2026

J.J.M. Bischoff uit Maastricht  
B.P.H. Boels uit Brunssum  
J.J.H.M. Jaspas uit Maastricht  
R.F.J. Koch uit Born  
J.P.L. Kreutzer uit Berg en Terblijt  
F.H. Moerel uit Sittard  
A.J.M. van Proemeren uit Kerkrade  
G. Schmetz uit Gulpen  
R.E.M. Stienen uit Landgraaf

### 40-jarige jubilarissen februari 2026

L.M. Dirks uit Landgraaf  
T.H.F. van Engelen uit Heerlen

### 50-jarige jubilaris februari 2026

F.H.M. Gulpen uit Lemiers

**Namens het Hoofdbestuur  
wensen wij al onze jubilarissen  
van harte proficiat!**



**Regelmatig ontvangen we allerlei leuke berichten  
van onze jubilarissen als dank voor de cadeaus die ze  
als jubilaris ontvangen.**

**Voor ons zijn dit natuurlijk geweldige opkickers.**

**Zo ontvingen we van onze 40-jarige jubilaris  
Ton Benedyczak het volgende bedankje per mail:**

Goedemorgen. Dank voor het mooie boeket, speldje  
en oorkonde. Oorkonde hangt aan de muur boven het  
bureau naast andere certificaten en oorkondes.

Nu heb ik er een hangen waarvan ik kan zeggen  
"dit had ik nooit anders kunnen en willen doen?"

Groetjes Ton

**Grafische vormgeving:**  
Weemen, Venlo

**Vakbond ABW - ISSN 0166-2783**

## Overleden

Op 29 maart 2025 overleed in de  
leeftijd van 91 jaar ons bondslid  
De heer J.M. Mennis uit Eygelshoven

Op 21 juni 2025 overleed in de  
leeftijd van 93 jaar ons bondslid  
mevrouw J. van den Bogert-Budie uit  
Simpelveld

Op 23 juni 2025 overleed in de  
leeftijd van 68 jaar ons bondslid  
mevrouw R.E.W. Geurts-Dobbelstein  
uit Wijlre

Op 28 juni 2025 overleed in de  
leeftijd van 71 jaar ons bondslid  
mevrouw J.H.G. Brosselt-Jaspers uit Vaals

Op 1 juli 2025 overleed in de  
leeftijd van 58 jaar ons bondslid  
mevrouw B.D. Gielkens uit Lanaken

Op 14 juli 2025 overleed in de  
leeftijd van 85 jaar ons bondslid  
de heer T. Janssen uit Posterholt

Op 14 augustus 2025 overleed in de  
leeftijd van 84 jaar ons bondslid  
mevrouw M.E. Otermans-Keulers uit  
Hoensbroek

Op 27 september 2025 overleed in de  
leeftijd van 95 jaar ons bondslid  
de heer P. Hennemann uit Landgraaf

Op 27 september 2025 overleed in de  
leeftijd van 84 jaar ons bondslid  
de heer N. van Loggem uit Sittard

Op 29 september 2025 overleed in de  
leeftijd van 78 jaar ons bondslid  
de heer J.H.M. Claessens uit Maastricht

Op 1 november 2025 overleed in de  
leeftijd van 74 jaar ons bondslid  
mevrouw V. America uit Kerkrade

Op 1 november 2025 overleed in de  
leeftijd van 70 jaar ons bondslid  
de heer M.M.R. Dewitte uit Heerlen

**Wij bedanken de overleden vrienden  
voor hun trouw aan onze organisatie  
en wensen hun familie veel sterkte toe!**

## Colofon

### Redactie:

F. Bronneberg, R. Breuls  
en M. Huijs

### Hoofredactie:

H. Jacobs

### Eindredactie:

J.J. Hurxkens en I. Kandhai

**Foto's:** Pixabay en I. Kandhai

### Redactie-adres:

Valkenburgerweg 75,  
6419 AP Heerlen,  
Tel.: 045-5719955,  
Email: balie@vakbondabw.nl,  
Internet: www.vakbondabw.nl.

# Aanmeldingsformulier



Ik wil graag een

- individueel lidmaatschap.
- een gezinslidmaatschap en gezinscontributie.  
Voor elk gezinslid s.v.p. een apart formulier invullen.
- exemplaar van de statuten ontvangen.
- exemplaar van het juridisch reglement ontvangen.

Ik word lid van Vakbond ABW per eerste van de maand ..... en verleen tot wederopzegging machtiging om van mijn rekening af te schrijven de bedragen, die ik volgens de geldende contributieregeling verschuldigd zal zijn.

Opsturen  
in een envelop naar:  
Vakbond ABW  
Antwoordnummer 113  
6400 VB Heerlen  
(postzegel niet nodig)

■ **Naam en voorletters:** .....  
Straat en huisnummer: .....  
Postcode en plaats: .....  
Telefoon vast: .....  
Telefoon mobiel: .....  
E-mail: .....  
Geboortedatum: ..... Man / Vrouw\*  
BSN (=sofinummer): .....

■ **Werkzaam bij:** .....  
Straat en huisnummer: .....  
Postcode en plaats: .....  
Aard van het bedrijf: .....  
Telefoon werk: ..... Fax: .....  
Werknr./stamnr.\*: .....

■ **Soort uitkering:** .....  
Uitkeringsnr.: .....

■ **Mijn iban-nummer:** .....

■ **Ondertekening:**  
Plaats: ..... Datum: .....

Handtekening: .....

**Let op: elke vraag altijd invullen!!!**

Deze aanmelding werd opgenomen door:  
Naam en voorletters van de werver: .....  
.....  
Straat en huisnummer: .....  
Postcode en plaats: .....  
Bondsnummer: .....

**(Deze strook niet invullen)**

Bondsnummer: .....  
.....  
Bedr. code: .....  
Bondsgroep: .....  
Bedrag: .....  
bet. w.: .....  
Lid v.a.: .....  
.....  
Bondsnummer werver:  
.....

## Contributie per 01-01-2023

23 jaar en ouder	€ 15,-	
21 en 22 jaar	€ 13,50	
t/m 20 jaar	€ 11,-	
Gezinscontributie (voor 2 personen)	€ 22,-	
(voor ieder volgend inwonend gezinslid)	€ 9,75	
AOW-gerechtigde leeftijd	€ 11,-	
Twee leden met AOW-gerechtigde leeftijd	€ 17,-	
Vrijwillige klasse		

Uiteraard staat het ieder lid vrij om méér contributie te betalen.

[\*doorhalen wat niet van toepassing is.]