

# Uw vakbond

Speciale digitale editie van UwMagazine

Reinier Castelein:  
**Terug naar de kantine  
en de werkvloer**

De Unie is de club  
van de inhoud

Meer kommer en kwel  
voor Werkend Nederland

Het complete  
**Unie-ABC**



# MIDDENINKOMENS WEER DE DUPE

# LEDENAANBIEDING

## Leden werven leden

Help mee met de Bol.com actie!

Ieder nieuw lid dat je aanbrengt, levert jou fikse korting op bij Bol.com!



Ben je zelf lid van De Unie en maak je een collega, familielid of vriend(in) ook lid? Dan ontvang je een kortingsbon van Bol.com ter waarde van € 12,50.

**Het nieuwe lid dient zichzelf aan te melden.** Nadat het nieuwe lid jouw gegevens heeft ingevuld ontvang je automatisch bericht. Voor meer informatie over deze actie, kijk op [www.unie.nl](http://www.unie.nl).

## COLOFON

UwVakbond is een speciale digitale uitgave van De Unie  
[www.unie.nl](http://www.unie.nl)

### Realisatie:

JeeBee's Publishing & PR Partners bv,  
Soest

### Artdirection en vormgeving:

Twobees reclame, Beesd

# INHOUD

SPECIAL NR. 2 2012

- 3 **Terug naar de kantine en de werkvloer!**  
Voorwoord Reinier Castelein

- 6 **Het Unie-ABC: van A tot en met L**

- 8 **De Unie is de club van de inhoud.**  
Menno Verbaas en Susan Mogony  
vertellen waar De Unie voor staat

- 12 **Het Unie-ABC: van M tot en met Z**

- 14 **Meer kommer en kwel voor  
Werkend Nederland**  
Middeninkomens weer de dupe!

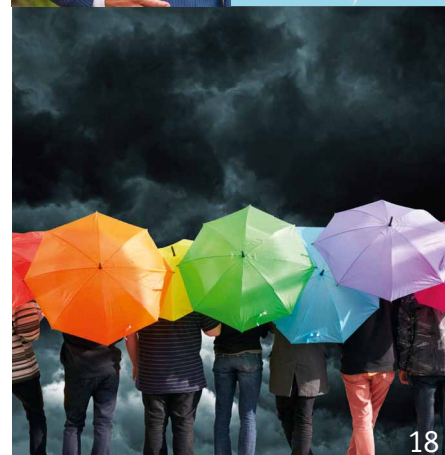
- 18 **Verkeert De Unie in zwaar weer?**  
Harry van Herpen steekt hand  
in eigen boezem

- 20 **De Vraag:**  
**Wat betekent De Unie voor jou?**  
Uwvakbond vroeg het aan het  
Dagelijks Bestuur

- 23 **De Unie en..**  
- Jongeren  
- Oudere werknemers en senioren  
- Vrouwen

- 26 **Uniek**

- 28 **Unie Services**  
Denken in oplossingen en geen  
zorgen over rompslomp



## ALGEMENE INFORMATIE

### INDIVIDUEEL LIDMAATSCHAP (p.m.)

23 jaar en ouder: € 17,20  
Vrijwillig hogere bijdrage: € 19,05  
Jonger dan 23 jaar of parttimer  
(bij 20 uur of minder): € 13,60  
WW/WIA/VUT: € 10,25  
65 jaar en ouder: € 8,10

### COMBINATIELIDMAATSCHAP (p.p.p.m.)

23 jaar en ouder: € 13,60  
Vrijwillig hogere bijdrage: € 15,30  
Jonger dan 23 jaar of parttimer  
(bij 20 uur of minder): € 10,80  
WW/WIA/VUT/65 jaar en ouder: € 8,10

### HOOFDKANTOOR

De Unie  
Multatulilaan 12  
4103 NM Culemborg  
T (0345) 85 18 51  
F (0345) 85 15 00  
E [info@unie.nl](mailto:info@unie.nl)  
[www.unie.nl](http://www.unie.nl)

### ALGEMEEN

correspondentieadres  
Postbus 400  
4100 AK Culemborg

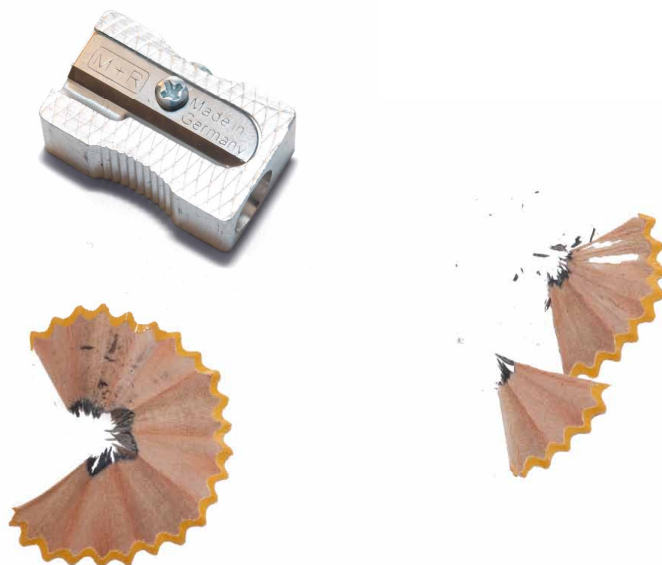
# TERUG NAAR WERKVVLOER EN KANTINE



De Unie is al veertig jaar stevig verankerd in onze samenleving als vakvereniging en belangenbehartiger. Een zelfbewuste achterban van professionals, middeninkomens en hoger personeel vormt de ruggengraat van onze vakbond. Als belangenbehartiger zitten we dan ook aan driehonderd cao-tafels. De vakcentrale MHP echter helemaal niet. Arbeidsvoorwaardenoverleg per cao en directe belangenbehartiging ziet de vakcentrale MHP als steeds onbelangrijker. Voor De Unie is dit juist een hoofdpunt. Het is onze kerncompetentie. Dat blijft zo. Ook nu we zelfstandig doorgaan. We laten de MHP als vakcentrale los per 1 januari.

We blijven knokken voor de portemonnee van Werkend Nederland. Zeker nu vooral de middeninkomens door VVD en PvdA worden kaalgeplukt door de opeenstapeling van lastenverzwaringen. We weten inmiddels dat het niet meer gaat om eerlijk delen in crisistijd, maar om nivellering als topsport bij VVD en PvdA. Er is bij de regeringspartijen VVD en PvdA geen enkele behoefte om het grote graaien in je portemonnee te herstellen: regeerakkoord is regeerakkoord! Aan de vooravond van fundamentele discussies over arbeidsmarkt en ontslagrecht wil vakbond De Unie zich niet meer committeren aan de vakcentrale MHP als die zo fundamenteel anders is gaan denken over belangenbehartiging.

Belangenbehartiging gaat verder en dieper dan de stapels aan vertrouwelijke stukken en spreadsheets van de Haagse elite. Ik kan het niet meer uitleggen dat je als vakcentrale een week voor de kabinetsvorming van de VVD-PvdA-coalitie de nieuwe regering 'welwillend' tegemoet treedt na een bezoek op het pluche bij de informateurs Bos (PvdA) en Kamp (VVD). Terwijl de mensen die je vertegenwoordigt als middenklasse, de zogenaamde 'hoge' inkomens en 'rijke' 65-plussers met een aanvullend pensioentje, een week later zowat worden kaalgeplukt. Dat is niet uit te leggen aan onze leden en de achterban. Daarom bedanken we de vakcentrale MHP voor het goede werk in het verleden. Dit decennium, de jaren tot 2017, vergt een andere benadering. Op microniveau handelen in de arbeidsvoorwaarden voor je leden, in plaats van je te committeren aan de macrononsens van de ongeloofwaardige coalitie met de slagzin 'Bruggen Bouwen' en het motto 'Eerlijk Delen'. In het regeringskamp juichen ze dat de een de minister-president kan leveren, terwijl de ander het nivelleren ten koste van Werkend Nederland verheft tot scoren over de ruggen van middeninkomens. Bovenmodaal is allang geen vetpot meer door de opeenstapeling van giga-bezuinigingen van Rutte I, Kunduz en Rutte II. Om nog maar te zwijgen van de lokale en provinciale lasten.



## PAPIERVERSNIPPERAAR

De tijd van aanschuiven, dialoog, is voorbij. De laatste dialoog met de sociale partners was over het Pensioenakkoord. Dit zwaarbevochten Pensioenakkoord is ondanks alles in de papierversnipperaar geschoven, en dat wordt niet gerepareerd door Rutte II. Ook nu sta je buitenspel als vakcentrale. Wat heeft daarnaast dat polderen tot bij de informateurs en in achterkamertjes opgeleverd? Wat kunnen we concreet als resultaat noemen? De armoedeval van middeninkomens door het slopen van de WW, of het fundamentele ontslagrecht van werknemers? Tot 2017 heb je niets meer in te brengen, want het regeringsbeleid staat structureel vast met een bezuiniging van 16 miljard. Laten we eerlijk zijn: wat heb je als Unielid aan je 'Haagse Unie-filiaal' (lees: de vakcentrale) als het bezuinigingsbeleid tot 2017 is dichtgetimmerd? Wat valt er dan nog te repareren?

## ONAFHANKELIJKHEID

In dit jubileumjaar zal woensdag 31 oktober herinnerd worden als een mijlpaal. Het is de dag dat wij unaniem onze onafhankelijkheid en vrijheid heroverd hebben. Unaniem heeft de Unie-Bestuursraad op die dag de stap gezet naar een nieuwe horizon. Weg van de ver-van-mijn-bedshow van de vakcentrale MHP. Het is een onomkeerbaar besluit, dat niet op zichzelf staat. Ook bij de andere twee vakcentrales hebben verschillende vakbonden gekozen voor een zelfstandige koers.

## OPINIE VAN DE WEEK

In zijn wekelijkse blog 'CAOpinie van de week' stelt vakbonddeskundige en -adviseur Henk Strating: 'Vakcentrales blijven in zwaar weer!' Hij signaleert helder de reden waarom wij de vakcentrale hebben losgelaten. De oorzaak is een 'gouvernementele MHP'. Een MHP dus die maandenlang in stilte een innige vrijage is begonnen met het Haagse ambtenarencentrum. Zonder mandaat van De Unie. Hoe de andere MHP-bonden aansluiting bij het ambtenarencentrum vinden, is mij niet verteld. Maar voor ons is die stap er één te ver.

## GEEN TOEKOMST

Terug naar Stratings conclusie over de positie van vakcentrales. Die luidt als volgt:

*'De conclusie lijkt onontkoombaar dat de combinatie van grote vakbonden en vakcentrales geen toekomst heeft. Dat betekent dat een van beide zal moeten verdwijnen. Maar de recepten daarvoor, opsplitsen van grote vakbonden of samenvoegen tot een onge-deelde vakbeweging, lijken ook niet haalbaar. Dat betekent dat de vakcentrales voorlopig in zwaar weer zullen blijven.'*

*Net als onze BR, het hoogste gezag van onze vakvereniging, zegt Strating: 'De tweede reden is dat de invloed van de vakcentrales is afgenomen. Met de komst van de paarse kabinetten is de invloed van de vakcentrales en de organen waarin zij participeren, zoals de SER, afgenomen en dat is, afgezien van enkele tijdelijke oplevingen, vooralsnog blijvend gebleken. De uitspraak van werkgeversvoorman Wientjes na het gesprek met de kabinetsinformaten dat 'de polder terug is' lijkt daaraan nog niet heel veel te veranderen.'*

*(Bron: Henk Strating HS Arbeidsvoorwaarden te Den Haag)*

En zo horen we het ook eens van een ander. Uit onverdachte hoek. De stap van De Unie per 1 januari 2013 is dan ook een weloverwogen besluit, genomen in het Uniebelang.

## GELOOFWAARDIGHEID

Laten we eerlijk zijn: wat heb je als Unielid aan je vakcentrale, wat is de toegevoegde waarde nog? Als sociale partners door Rutte II

alleen nog voor de beeldvorming mogen opdraven voor een sociaal akkoord? In wat de MHP hardnekkig de dialoog blijft noemen is de harde realiteit dat ze in deze regeerperiode al voor vier jaar buitenspel wordt gezet door het regeerakkoord. Dat is dus tot 2017! Het staat op papier dat je als middeninkomens wordt kaalgeplukt, tenzij de coalitie een zoveelste draai maakt. Wat heb je daaraan als Werkend Nederland en gepensioneerde? Hoe veilig is jouw baan nog als werknemer? Hoe geloofwaardig is de politiek nog als ze kiezersbedrog pleegt op het punt van de hypotheekrenteaftrek?

## WAARDECREATIE EN BELANGENBEHARTIGING

De meerwaarde van onze vakvereniging ligt in de bedrijven en op de werkplek. Dat doen we door elkaar de hand te reiken, kennis te delen en verbindingen te leggen. Continu luisteren naar de mensen. Van kantine naar kantine. Van werkvloer naar werkvloer. Het gaat om mensen en de menselijke maat. Wat ik in een gezamenlijke krachtsinspanning wil bereiken is: waardecreatie in een Unie Power House van en voor onze leden. Samen staan we sterk. Gezamenlijk bruggen bouwen met als doel de beste vakvereniging in service en dienstverlening te zijn. Dat gaat lukken. De Unie staat dag en nacht voor je klaar om je persoonlijk en betrokken van dienst te zijn. In jouw belang. ●

Reinier Castelein  
Voorzitter



**A**

## Arbeidsvoorwaardenbeleid

Het arbeidsvoorwaardenbeleid van De Unie wordt bepaald door de leden en vastgesteld door het hoogste orgaan binnen De Unie, de Bestuursraad. Dit beleid wordt ieder jaar vastgelegd in de arbeidsvoorwaardennota. Deze nota is de leidraad voor de onderhandelingen over nieuwe arbeidsvoorwaarden binnen branches en bedrijven. De Unie heeft van oudsher de insteek dat de arbeidsvoorwaarden binnen een bedrijf moeten passen bij de aard en omstandigheden van dit bedrijf. Dit betekent dat wij vaak kiezen voor maatwerk. Daarnaast gaat De Unie binnen onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden altijd voor vernieuwing en innovatie. De maatschappij verandert constant en een cao moet daarin mee veranderen.

**B**

## Branches en bedrijven

De Unie praat actief mee aan de onderhandelingsstafel bij veel verschillende branches en bedrijven. Ook levert De Unie (via het service center) individuele hulp aan werknemers uit deze branches of bedrijven. Daarvoor hoeft je niet per se lid te zijn van De Unie. Wil je weten in welke branches en bij welke bedrijven De Unie meepraat, kijk dan op [www.unie.nl](http://www.unie.nl) onder het kopje Branches en Bedrijven. Hier vind je een specificatie.

**D**

## Duurzame inzetbaarheid

De zekerheid dat je altijd je baan zal behouden ligt ver achter ons. De zekerheid dat je bij verlies van je baan in ieder geval een zekerheid van inkomen behoudt, begint ook al steeds verder van ons af te drijven. Dat vraagt om het creëren van nieuwe zekerheden, zekerheden binnen nieuwe collectiviteiten en zekerheden die ontleend kunnen worden aan de kracht van het individu. Rekening houdend met de verschillende levensfasen waarin je je bevindt.

Dat we langer moeten doorwerken is ons wel duidelijk geworden maar dan moet er wel geïnvesteerd worden in de vitaliteit van de werknemer en ondernemer, de arbeidsparticipatie, slimmer werken, scholingsmogelijkheden en het creëren van ontwikkelings- en ontplooiingsmogelijkheden voor de individuele werknemer. Hierop focust De Unie zich meer en meer. We noemen dat duurzame inzetbaarheid.

**C**

## Cao-onderhandelingen

Een van de belangrijkste taken van vakorganisatie De Unie is het voeren van cao-onderhandelingen voor haar leden. Een cao (collectieve arbeidsovereenkomst) kent een bepaalde looptijd (maximaal 5 jaar). Aan het einde van de looptijd eindigt een cao van rechtswege of door opzegging (afhankelijk wat in de specifieke cao is afgesproken) en wordt een cao opnieuw voor een bepaalde tijd aangegaan. Daarbij worden gewoonlijk van de kant van de werknemers en door de werkgevers voorstellen gedaan, waarover tussen de partijen wordt onderhandeld. Dat kan soepel verlopen, maar soms is het een moeizaam proces dat maanden (of zelfs jaren) kan duren. Veranderde omstandigheden (waaronder wetwijzigingen) en afspraken die de partijen ooit goed uitkwamen, maar eenzijdig nadelig zijn gaan werken, kunnen grotere wijzigingen vereisen dan gewoonlijk. Wanneer de werkgever in de ogen van De Unie niet voldoende bereid is afspraken te wijzigen, kan dat in extreme gevallen leiden tot grootschalige maatregelen.

**F**

## Forza Asset Management

Zoek je de juiste weg in het financiële doolhof van tegenwoordig? Wil je een stabiel rendement op je vermogen? Unie-leden kunnen voor alle financiële adviezen terecht bij Forza Asset Management. Voor een onafhankelijk en kwalitatief hoogwaardig advies als het over jouw geld gaat. Forza Asset Management werkt met transparante en concurrerende tarieven, plus speciale voorwaarden voor Unieleden op verschillende diensten.

## E-health

E-health (elektronische gezondheidszorg) en zelfmanagement leveren Nederland – buiten de zorgsector – al snel een productiviteitswinst op van minimaal 1 miljard euro. Ook maken ze de zorg veel efficiënter dan nu het geval is. Daardoor zijn minder verpleegkundigen, artsen, psychiaters etc. nodig. Kortom: kleinere personeelstekorten in de zorg. Ook beperkt het de groei van de zorguitgaven. Grootschalige investeringen in e-health en zelfmanagementconcepten leveren forse besparingen op voor het bedrijfsleven en verzekeren. E-health en zelfmanagement maken namelijk zorgverlening buiten werktijd mogelijk. Daardoor worden – ook buiten de zorgsector – aanzienlijke productiviteitswinsten gerealiseerd.

De Unie ziet het starten van e-health aan de cao-tafel als een toegevoegde waarde. Sociale partners kunnen tegelijkertijd hun centrale werkgevers- en werknemersorganisaties volop in beweging zetten voor de dialoog over e-health. Dat gaat verder dan het erfgoed van alleen de zorgprofessional en -patiënt, -verzekeraar en -multinational. Alleen door verbreding en verdieping kan e-health als waardecreatie doelgroepgericht en doelmatig te verankeren zijn in praktische toepassingen.

**E**

# HET UNIE-

(A TOT EN MET L)

# ABC

## Gesprekspartner

De Unie is gesprekspartner aan meer dan driehonderd cao-tafels. Werkgevers zijn georganiseerd, De Unie vormt een tegenmacht die de belangen van werknemers behartigt. Als gesprekspartner aan de cao-tafels onderhandelt De Unie over jouw arbeidsvoorwaarden en kan dat beter dan individuele mensen dat doen. Daarvoor zijn deskundige mensen in dienst van De Unie.

## H

## Homestroom

Voor haar leden biedt De Unie een aantrekkelijk aanbod voor energie. Met het doorlopende energiecollectief Homestroom ontvang je ieder jaar groene energie tegen scherpe tarieven. De groene energietarieven van Homestroom zijn voor stroom 29,9 en voor gas 21,9 procent voordeliger ten opzichte van de grijze variabele energietarieven van bijvoorbeeld Eneco, Essent en Nuon. Wij hebben met Homestroom voor je afgesproken dat leden altijd 2 maanden Homestroom-lidmaatschap retour krijgen, dit is jaarlijks € 9,50. Dit geld ontvangt je cash op je bankrekening in mei van enig jaar. Als je nu lid wordt van Homestroom is dat lidmaatschap voor de rest van het jaar gratis. Dit staat gelijk aan 4 maanden korting.

## G

## Jij voor De Unie

Om De Unie als krachtige vakorganisatie te laten functioneren, is alle inbreng van de Unieleiden van harte welkom. Ook jij kunt je inzetten voor een betere ondersteuning door De Unie. Zo kun je bijvoorbeeld op de werkvloer ons aanspreekpunt worden. Wil je je stem laten horen, dan kun je deelnemen aan de bijeenkomsten van je kring. Een kring is een lokale ontmoetingsplek voor Unieleiden. Als Unielid word je automatisch ingedeeld bij de kring in jouw woonplaats of regio. Laat je stem horen tijdens de bijeenkomsten, of zet je extra in door plaats te nemen in het kringbestuur.

## J

## Kaderleden

Kaderleden zijn voor De Unie de voelsprietten op de werkvloer. Zij hebben een belangrijke rol in het signaleren van problemen. Wil je als kaderlid ook je stem laten horen in de sector, dan kun je zitting nemen in de sectorraad. Dit is een vertegenwoordiging van kaderleden van de verschillende bedrijven die namens hun sector zitting hebben in de raad. De sectorraad wordt samengesteld door de belangenbehartigers van de desbetreffende sector.

## K

## Loopbaanadvies

Als Unielid kun je bij ons terecht voor een individueel loopbaangesprek. Wij kunnen samen met jou je situatie doornemen en je adviseren over een succesvolle loopbaanstap. Wil je meer weten? Neem dan contact op met Monique van Haaren tel. (0345) 85 12 67 (maandag, dinsdag en donderdagochtend) of maak gebruik van het reactieformulier op [www.unie.nl](http://www.unie.nl).

## L



# DE UNIE IS DE CLUB VAN DE INHOUD

**BELANGRIJK:**

GEEN ACHTERKAMERTJESPOLITIEK,  
WEL KENNISDELING EN SAMENWERKING!



Wat is De Unie nu precies? Een vakbond, een netwerkorganisatie, een vereniging die je belangen behartigt, een steun in de rug tijdens je loopbaan? Of zelfs een arm om je heen in moeilijke tijden? Feit is dat de vakbeweging is ontstaan in de tijd van de industriële revolutie, een tijd van lange werkdagen, slecht betaalde banen en dramatische arbeidsomstandigheden. Juist doordat het in die tijden zo slecht ging, kozen mensen ervoor om zich te verenigen onder het motto: samen staan we sterker! Mede dankzij de inzet van de vakbeweging zijn veel zaken door de tijd heen stapsgewijs verbeterd. Denk aan betere beloning, duidelijke afspraken over werktijden, vakantie, verlof, uitbetaling bij ziekte en ga zo maar door. “Maar het is tijd voor aanpassing”, zegt teammanager Collectief Menno Verbaas. Susan Mogony, manager van het Service Center: “We streven naar een balans tussen collectief en individueel, en wat we niet zelf kunnen bieden, daarvoor werken we samen met andere instanties.” Zij leggen uit wat De Unie anno 2012 en de daaropvolgende jaren voor jou kan betekenen.



Hoofdkantoor De Unie

**D**e sociaal-economische verhoudingen zijn op veel punten rigoureuze anders dan in de afgelopen decennia. Naast de klassieke werkgever-werknemerverhouding zijn er steeds meer flexibele vormen van arbeid ontstaan. Het aantal zzp'ers neemt toe. Door de ontwikkeling van de kenniseconomie zijn mensen in bepaalde sectoren minder of zelfs helemaal niet meer gebonden aan een vaste werkplek en vaste

werktijden. De arbeidsverhoudingen zullen nog meer veranderen door de toenemende internationalisering en de verregaande technologische ontwikkelingen. Bovendien ligt de vergrijzing op de loer. De vraag is daarom: wat wordt de rol van De Unie in het licht van deze veranderingen? Wie zal De Unie in de toekomst nog vertegenwoordigen? Hebben jongeren straks op een krappe arbeidsmarkt De Unie in de huidige vorm nodig?



Menno Verbaas:

*‘Doorgaan op de oude manier is geen optie meer’*



## KURKEN OM OP TE DRIJVEN

Teammanager Menno Verbaas: "Laat ik allereerst opmerken dat naar mijn overtuiging alle drie de huidige geldstromen de kurken zijn waarop De Unie drijft. Dat betekent dat we ten eerste de contributie van de leden zeker nodig hebben, evenals – de tweede geldstroom – de werkgeversbijdragen. Maar in de toekomst wordt de derde geldstroom steeds belangrijker: de belangenbehartiging van zowel de leden als de niet-leden. Hoe dat precies zit, daarop kom ik zo terug."

"Doorgaan op de oude manier is geen optie meer, maar het is mijn stellige overtuiging dat De Unie nog steeds bestaansrecht heeft voor het maken van collectieve afspraken zoals het afsluiten van cao's. Toch zal De Unie naast haar klassieke taken, zoeken naar nieuwe vormen van aansluiting bij de veranderende samenleving. Het is tijd voor aanpassing. De moderne vakbond moet mensen uit verschillende generaties, beroepsgroepen, culturele achtergronden en opleidingsniveaus aanspreken."

## EVENWICHT BEWAKEN

Verbaas vervolgt: "Met het afsluiten van cao's bewaren en bewaken we het evenwicht bij zeker driehonderd bedrijven en branches. De cao's zijn weliswaar op alle werknemers van een bepaald bedrijf van toepassing, maar leden hebben invloed op de afstemming. We hebben in de afgelopen jaren mooie cao's afgesloten. Als we er niet waren geweest, dan hadden we er nu toch echt slechter voor gestaan." De Unie profileert zich als de club met inhoud en kan bogen op een aantal aansprekende successen.

"Een belangrijke activiteit is het begeleiden van collectieve ontslagen, zoals recent bij een Philips-onderdeel in Roosendaal. Maar ook zorgen we voor begeleiding van werknemers die de dupe worden van een faillissement, zoals recent is gebeurd bij Zalco in Zeeland. Het is enorm belangrijk dat werknemers die niet aangesloten zijn bij De Unie, weten wat wij precies voor hen kunnen betekenen, want het grootste gevaar voor het voortbestaan is dat men zich door het toenemende individualisme niet aansluit. De Unie is altijd gericht op oplossingen en niet op de barricades."

## EERLIJKE KANSEN

De verantwoordelijke belangenbehartigers, teamleiders en managers delen de mening dat De Unie altijd oplossingsgericht handelt. Ondanks dat er nu licht 'geprofiteerd' wordt van de crisis omdat meer mensen zekerheid zoeken, moet er gezocht worden naar andere manieren van belangenbehartiging. Door een meer thematische of projectmatige benadering is het mogelijk werknemers tijdelijk of permanent aan De Unie te binden. Meer focus bijvoorbeeld op de jongeren die zich zorgen maken over de toekomst van de AOW, hun pensioen en de betaalbaarheid van de zorg. Zij moeten erop kunnen vertrouwen dat de rekening eerlijk wordt verdeeld over verschillende generaties.

En daar komt Menno Verbaas terug op de rol die De Unie steeds meer wil bieden op faciliterend gebied. "Zo bieden we OR-leden veel informatie en ondersteuning. Zij kunnen hierdoor hun taak binnen de medezeggenschap beter uitvoeren. Daarnaast is de rol als loopbaanbegeleider met de dag belangrijker. Wij bieden al loopbaanscans bij belangrijke bedrijven als de Rabobank, de Deutsche Bank en Nationale-Nederlanden. Daaraan blijkt grote behoefte te bestaan."



Susan Mogony:

*"Heb je vragen over kinderbijslag, zorg of mantelzorg? Bel ons"*

## INDIVIDUELE LEDEN EN NIET-LEDEN

De afdeling die mensen helpt bij individuele vragen en problemen is het Service Center. Manager Susan Mogony: "De Unie speelt meer en meer in op de veranderende behoeftes en verwachtingen van de beroepsbevolking in een netwerksamenleving. Steeds meer mensen zijn beter opgeleid en vragen om transparantie. Net als wij zijn ze de achterkamertjespolitiek beu en hebben ze meer aan een organisatie die met hen meedenkt als gelijkwaardige partner over hun persoonlijke doelen, ambities en carrièreplanning. Daarbij past weer een meer faciliterende rol 'van onderop' om individuele leden beter in te kunnen laten spelen op de veranderende arbeidsmarkt, waar sprake is van een grote arbeidsmobiliteit. Kennis, vaardigheden en competenties die vandaag relevant zijn, kunnen over vijf of tien jaar overbodig zijn. We zijn een soort raamwerk aan het ontwikkelen met betrekking tot de (à la carte) cao's. Het collectief moet blijven bestaan voor de leden. Toch zeg ik dat we moeten streven naar de balans tussen collectieve en individuele belangenbehartiging. Ergo, we moeten ons afvragen wat ons draagvlak is. Daar waar we geen hulp kunnen bieden, moeten we die inkopen bij partners. Dat doen we nu al bij Forza Asset met betrekking tot vermogensbeheer voor onze leden, met VGZ voor een aantrekkelijke zorgverzekering, maar ook bij Thaeles

(outplacement en re-integratie) en Menea (alle facetten van personeelsmanagement).

Het Service Center van De Unie is er voor concrete juridische hulp, voor adviezen op het gebied van arbeidsrecht en sociale verzekeringen. Maar ook voor pensioenvragen en vragen over de WMO en mantelzorg kun je uitstekend bij ons terecht."

Susan Mogony licht de rol van het Service Center verder toe: "Wij zijn op de eerste plaats een kundige adviseur op het gebied van werk en inkomen en wij kunnen oplossingen voor problemen op dit gebied, op de rit zetten zonder al te veel emoties. Verder kunnen wij helpen in 'brandend-huis-kwesties', dit zijn acute problemen waarbij direct hulp nodig is. Dit is een service die wij bieden tegen een veel lager tarief dan een advocaat voor een advies vraagt. De werkwijze van het Service Center is het beste te verwoorden als een drietrapsraket. De eerstelijns hulp wordt geboden door een junior belangenbehartiger. Dit zijn vaak niet-complexe vragen en eerste adviezen. De tweede lijn bestaat uit belangenbehartigers die dieper op de inhoud ingaan en ook contacten hebben met de werkgever. De derde lijn bestaat uit juristen die arbeidsconflicten kunnen oplossen in de rechtszaal, in hoger beroep en zelfs tot de Hoge Raad."

## PERSOONLIJK EN BETROKKEN

Hoe het Service Center in de praktijk werkt, daarvan geeft Susan een flink aantal voorbeelden. "Als je nou een nieuwe baan hebt, laat dan je arbeidscontract even bij ons checken. Heb je vragen over kinderbijslag, zorg of mantelzorg? Bel ons en we geven je per direct een antwoord. Zit je met je belastingaangifte? Wij hebben een nieuwe dienst voor zzp'ers en leveren alle denkbare fiscale diensten tegen een verlaagd tarief. Wil je meer weten over erfrecht en -belasting? Ook daarin hebben we specialisten die voor je klaar zitten met antwoorden."

Er is ook een aantal nieuwe diensten aan het takenpakket van het Service Center toegevoegd. Zo zijn er externe helpdesks voor de branche Mode & Sport, voor het elektronicabedrijf Expert en voor de Diabetesvereniging Nederland. Mogony: "Een belangrijke toevoeging aan hetgeen wij al boden is het Mobiliteitsteam. Dit is een helpdesk die een individueel sociaal plan kan opstellen. Het mooie daarvan is dat de werkgever betaalt maar dat de werknemer individueel geholpen wordt."

## KLACHTEN

Uiteraard kun je met een klacht over onze dienstverlening ook bij ons terecht. "Die klachten leveren belangrijke informatie op over hoe we het beter kunnen doen", zegt Susan. "Binnen De Unie hebben we inmiddels wel begrepen dat het erom gaat dat we efficiënt moeten zijn in goed helpen."

*'Samen  
staan we  
sterker!'*



## CONCLUDEREND...

De Unie als vertegenwoordiger van eerlijke kansen voor de individuele werknemer, De Unie als loopbaancoach en De Unie als invloedrijke onderhandelaar bij de afsluiting van cao's. Dat zijn de richtingen waarin De Unie het verschil maakt. Een loopbaancoach die meedenkt in de zoektocht naar een geschikte opleiding, een passende baan en stabiele carrièreplanning is De Unie van de toekomst.

M

## Middeninkomen

De Unie is vooral een vakorganisatie die zich inzet voor de 'middeninkomens'. De titel 'middeninkomen' is eigenlijk niet helemaal goed gekozen. De meeste cijfers gaan namelijk niet uit van het gemiddelde inkomen, maar van het modale inkomen. Modaal inkomen is een algemeen gebruikt begrip in de Nederlandse inkomenspolitiek. Hoewel de letterlijke betekenis anders suggereert is het een 'geprikt' inkomensniveau. Mensen met wat kennis van statistiek zien hierin het woord modus voorkomen. Het begrip betekent letterlijk het meest voorkomende inkomen, niet het gemiddelde inkomen. Volgens het CBS is het gemiddelde inkomen als volgt berekend: voor ieder huishouden wordt het besteedbaar huishoudensinkomen berekend. Dit is het bruto-inkomen van alle leden van het huishouden verminderd met betaalde inkomensoverdrachten, premies en belastingen. Dit bedrag wordt vervolgens gecorrigeerd voor samenstelling en grootte van het huishouden, waarbij rekening wordt gehouden met het aantal volwassenen en kinderen naar leeftijd.

N

## Nieuws

De Unie verschijnt regelmatig in het nieuws. Op de pagina 'Unie in het nieuws' op [www.unie.nl](http://www.unie.nl) vind je een overzicht van artikelen, interviews, video's en radiofragmenten in verschillende media.

O

## (Persoonlijke) ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling is een van de vier (zorg, werk, inkomen zijn de andere drie) speerpunten waarop De Unie zich heeft gespecialiseerd. Voor alle vragen en adviezen die je hebt op het gebied van persoonlijke ontwikkeling met betrekking tot werk en inkomen, kun je bij De Unie terecht.

P

## Pensioenadvies

De Unie staat bekend om haar uitstekende kennis over pensioenen. Voor het voorkomen van pensioenbreuken en het berekenen van pensioenuitkeringen ben je daarom bij De Unie aan het goede adres.

Q

## QR-code

Misschien heb je dit blokje wel eens gezien op bijvoorbeeld een flyer van De Unie. Dit is een zogenaamde QR-code. QR staat over Quick Response, wat 'snelle reactie' betekent. De blokjes werken als een streepjescode, die een smartphone kan lezen. Wie zo'n telefoon met internetmogelijkheden heeft, kan via de applicatiewinkel op zijn telefoon gratis een programma downloaden dat de blokjes herkent. Dan is het een kwestie van de telefoon op de code richten en binnen een paar seconden opent een website op de telefoon.

## Redenen om lid te worden

De vijf belangrijkste redenen om lid van vakorganisatie De Unie te worden zijn:

1. Deskundige hulp en advies
2. Loopbaanadvies
3. Hulp bij uitkeringsaanvraag
4. Berekening van pensioenuitkeringen
5. Advies in fiscale kwesties

RS

## (Unie) Services

Unie Services is een onafhankelijke professionele dienstverlener op het gebied van werk, inkomen, zorg en persoonlijke ontwikkeling. Vakbond De Unie is haar grootste opdrachtgever. Bij Unie Services werken ruim 130 medewerkers.

T

## Toekomst en nieuwe diensten

Via tal van commissies en bestuurszetels van pensioenfondsen oefent De Unie invloed uit op de beleidsontwikkeling van politiek Nederland. Tijdens het driejaarlijkse Uniecongres formaliseert de Bestuursraad, het ledenparlement, het beleid van de vereniging voor de komende jaren. Maar ook op dagelijks niveau hebben leden een stem. Bijvoorbeeld in de diverse sectorraden, kringen en kaders. De commissie Toekomst en nieuwe diensten adviseert de Bestuursraad over de wegen die de vakorganisatie zal moeten bewandelen om een zekere toekomst te garanderen.

# HET UNIE-

(M TOT EN MET Z)

# ABC

U

## UwMagazine

UwMagazine is het tijdschrift van de vereniging waarin leden en niet-leden op de hoogte worden gehouden van maatschappelijke veranderingen en vakorganisatie-gerelateerde onderwerpen. UwMagazine staat boordevol relevante tips. Het verschijnt in 2012 vier keer in print en zes keer digitaal.

V

## VGZ

De besprekingen van De Unie met VGZ over een collectieve zorgverzekering hebben voor 2012 een mooi resultaat opgeleverd. Omdat al heel wat leden meedoen, hebben wij bij VGZ nog een kleine verhoging van de korting op de basisverzekering van onze ledencollectiviteit kunnen bedingen. Deze gaat binnen het VGZ-contract van 7,5 naar 8 procent en je hoeft daar niets voor te doen! Dit voordeel voor jou wordt automatisch aangepast.

X

## WAO, Wajong, WW, WMO

Wat moet ik doen als ik na twee jaar nog steeds ziek ben? Wanneer kom ik in aanmerking voor WW? Wat doe ik als mijn werkgever niet meewerkt aan mijn re-integratie? Mag ik ontslag nemen of akkoord gaan met ontslag tijdens ziekte? Wat gebeurt er als mijn dienstverband tijdens mijn ziekte afloopt? Hoe lang wordt mijn loon bij ziekte doorbetaald? Kan ik bezwaar maken tegen een beslissing van het UWV? Wat doe ik als ik het oneens ben met een herstelmelding door het UWV? Hoe ziet het verloop van mijn re-integratie eruit?

Allemaal vragen die te maken kunnen hebben met een van de vier W's. Voor alle vragen over de Wet Arbeidsongeschiktheid (WAO), de Wajong (Wet arbeidsongeschiktheid bij jongeren), de WW (Werkloosheidwet) of de WMO (Wet maatschappelijke ondersteuning) kun je bij De Unie terecht.

W

## YouTube

Omdat De Unie als vakorganisatie met de tijd meegaat, gebruikt zij meer en meer YouTube als communicatiekanaal voor eigentijdse mededelingen en filmpjes. Kijk snel eens op de YouTube-site en vul 'De Unie' in als zoekterm.

Z

## Zorg

Jouw zorg is onze zorg! Wij proberen op alle gebieden waar zorg geboden is onze leden met raad en daad bij te staan. Ook met vragen als 'moet mijn werkgever ervoor zorgen dat ik tijd krijg om mantelzorg te geven?' of 'waar kan ik terecht voor het aanvragen van voorzieningen?' De helpdesk Mantelzorg en Vrijwillige Inzet geeft ondersteuning en hulp aan mantelzorgers en vrijwilligers. Bij het meldpunt Mantelzorg en Vrijwillige Inzet kun je terecht met jouw ervaringen over mantelzorg en vrijwilligerswerk. Deze ervaringen vormen voor ons de basis tijdens beleidsmatige en politieke discussies.

Y

## X-factor

De Unie is een eigentijdse, onafhankelijke vakorganisatie. We lopen niet slaafs achter elke politieke trend aan, maar kijken telkens naar het belang van onze leden. Ook en misschien wel juist als hiervoor maatwerk of een genuanceerde mening nodig is. De Unie is als vereniging niet politiek gebonden, maar richt zich op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Kortom: Als er één vakbond de X-factor heeft, is het De Unie wel!

MIDDENINKOMENS OPNIEUW DE DUPE!

# KOMMER EN VOOR WER NEDERL

We hebben te maken met een langdurige economische crisis. Deze begon in 2007 met de kredietcrisis en liep in 2010 over in de eurocrisis. Om deze crises te bezweren heeft de overheid in eerste instantie veel moeten investeren, bijvoorbeeld door geld te steken in banken die anders zouden omvallen. Hierdoor liep het begrotingstekort van de overheid op en moet er nu drastisch bezuinigd worden. De Unie is een voorstander van een gezond huishoudboekje voor de overheid. Maar bezuinigen moet niet leiden tot afbraakbeleid en ten koste gaan van Werkend Nederland en de gepensioneerden. Een korte samenvatting en een conclusie van wat Werkend Nederland is overkomen en nog overkomt.

# KWEL RKEND AND

## Val van het eerste kabinet-Rutte

Het eerste kabinet-Rutte viel over de extra bezuinigingsmaatregelen die genomen moesten worden. De Europese Unie legde de eis op tafel dat het begrotingstekort niet boven de 3% mocht komen. VVD, CDA en PVV kwamen na lang onderhandelen echter niet tot een pakket maatregelen waar zij alle drie achter konden staan.

## Kunduz-akkoord

Omdat de verkiezingen pas na de zomer konden plaatsvinden, hebben 5 partijen uit de Tweede Kamer het initiatief genomen om zelf een pakket bezuinigingsmaatregelen vast te stellen. Onder leiding van de minister van Financiën, Jan Kees de Jager, is binnen een paar dagen een ingrijpend pakket maatregelen overeengekomen. Dit werd gepresenteerd onder naam Lenteakkoord. Deze coalitie bestond echter uit dezelfde partijen die ook de Kunduz-missie in Afghanistan hadden ondersteund. Daarom heet dit akkoord in de volksmond het Kunduz-akkoord.

## Ingrijpende maatregelen

Het pakket maatregelen trof vooral de middeninkomens. Zo zouden de reiskosten worden belast (de zogenaamde forensentaks), wilde men het hoogste tarief van de btw met 2% verhogen en ook de hypotheekrenteaftrek ging op de schop. Daarnaast had men afgesproken dat werkgevers in het vervolg medewerkers moesten kunnen ontslaan, zonder dat dit van tevoren door een rechter of het UWV werd getoetst.



## Campagne 'Pompen of verzuipen'

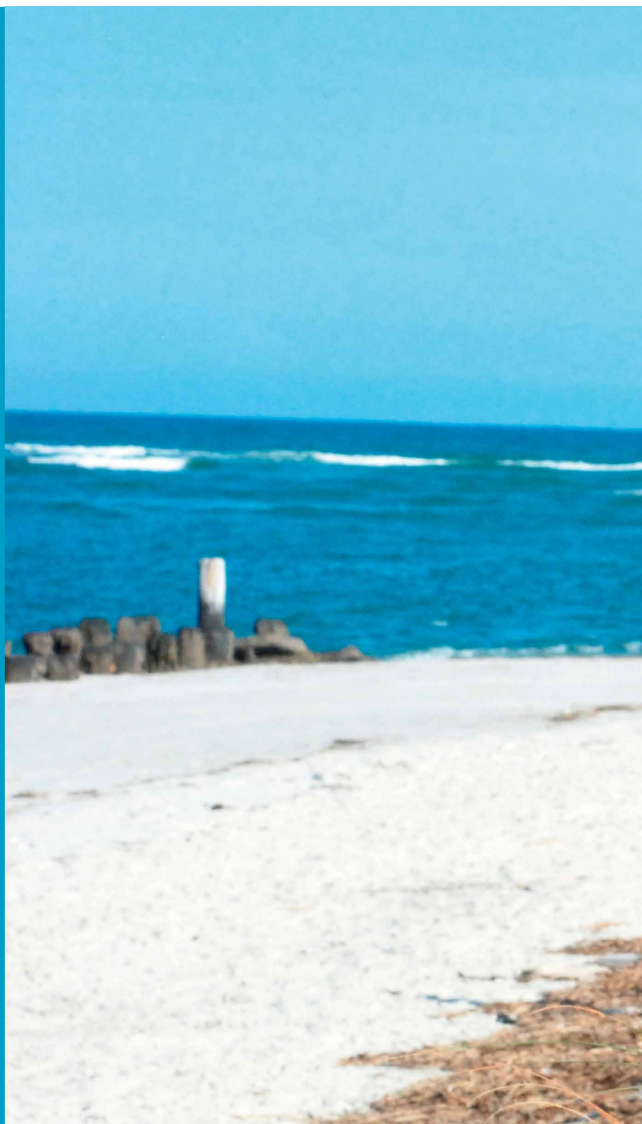
De Unie kreeg naar aanleiding van het Kunduz-akkoord veel reacties van bezorgde leden. De maatregelen gingen voor de meeste mensen veel te ver. Wij zijn daarom in juni 2012 een campagne gestart om de politiek daar bewust van te maken. Onder de naam 'Pompen of verzuipen' hebben wij duidelijk gemaakt dat Werkend Nederland kopje-onder dreigde te gaan door de bezuinigingen. Wij zijn met een karavaan door Nederland getrokken en hebben door het hele land mensen bewust gemaakt van de dreigende maatregelen. De politiek had rap door dat sommige maatregelen ook wel heel erg fors waren. Zo werd het al snel duidelijk dat veel partijen afstand namen van de forensentaks. Daar staat tegenover dat een maatregel als de verhoging van de btw per 1 oktober al is doorgevoerd.

## Kies Wijs!

Op 12 september waren er verkiezingen voor de Tweede Kamer. In de aanloop naar die verkiezingen heeft De Unie een vervolg gegeven aan de campagne 'Pompen of verzuipen'. Wij wilden namelijk aan de kiezers duidelijk maken dat zij bepaalden of het Kunduz-akkoord ook na de verkiezingen verder werd uitgevoerd. De Unie gaf daarbij geen stemadvies, maar riep de kiezer op om 'Wijs' te kiezen. Daarvoor boden wij de 'Kies Wijs check' aan op onze website. Ruim 50.000 mensen hebben gebruik gemaakt van deze tool. Naast de eigen kieswijzer hebben wij ook een politiek debat georganiseerd en hebben we actie gevoerd bij het congres van D66 in Den Haag.



Klik op het filmpje om een terugblik op deze activiteiten te bekijken.



### Na de verkiezingen

Uit de uitslag van de verkiezingen bleek dat de kiezers duidelijk een andere koers wilden varen. De oude coalitie van VVD, CDA en PVV had geen meerderheid in de Tweede Kamer, de Kunduz-coalitie evenmin. Er bleek maar één coalitie mogelijk te zijn: VVD en PvdA. De onderhandelaars Rutte en Samsom hebben vervolgens nog geen twee maanden nodig gehad om te komen tot een regeerakkoord en het tweede kabinet-Rutte stond maandag 5 november met de Koningin op het bordes. Het is nu echter al duidelijk dat ook deze coalitie maatregelen gaat nemen die zowel werkenden als gepensioneerden hard gaan raken.

### Regeerakkoord

Het regeerakkoord tussen VVD en PvdA heeft als titel meegekregen: 'Bruggen slaan'. Een logische titel voor een akkoord tussen twee partijen die normaal gesproken ver van elkaar af staan. In het verleden hebben zij al wel binnen de paarse kabinetten samengewerkt, maar toen deed D66 ook mee. Toen waren er nog geen drastische bezuinigingen nodig.

### Nivelleren via zorgpremie

Wat het eerst opviel in het regeerakkoord is de afspraak dat de ziektekostenpremie inkomensafhankelijk zou

worden. Lagere inkomens betalen minder premie, maar middeninkomens en hogere inkomens gaan juist meer premie betalen. Dit heeft een sterk nivellerend effect, wat betekent dat je met een hoger inkomen, in verhouding minder te besteden hebt dan met een lager inkomen. Over deze maatregel is echter zoveel commotie in de samenleving ontstaan, dat VVD en PvdA deze maatregel direct weer hebben geschrapt. Dit betekent nog niet dat er geen nivellering plaats gaat vinden. Het kabinet past namelijk de belastingheffing aan waardoor hogere inkomens meer belasting gaan betalen en lagere inkomens minder.

### WW-uitkering

De WW-regeling wordt in het regeerakkoord eveneens behoorlijk verslechterd. Vanaf 1 juli 2014 ontvangen mensen die hun baan kwijtraken nog maximaal 24 maanden lang een uitkering. Nu is dat nog maximaal 38 maanden. Gedurende de eerste 12 maanden ontvangen mensen dan 70% van het laatstverdiende salaris. Daarna ontvangen ze een uitkering van 70% van het minimumloon. Ook bouw je minder snel een uitkering op. De eerste 10 jaar bouw je 1 maand WW-recht op per gewerkt jaar. Daarna bouw je per gewerkt jaar maar een halve maand WW-recht op. Wanneer je dus 20 jaar hebt gewerkt en daarna werkloos wordt, heb je maar recht op 15 maanden uitkering.



### Ontslagprocedure en ontslagvergoeding

De nieuwe regering heeft afgesproken dat een werknemer niet ontslagen kan worden zonder dat dit van tevoren is getoetst. Hiermee draaien ze de maatregel uit het Kunduz-akkoord terug. Deze toetsing gaat in de toekomst bij het UWV plaatsvinden. De ontslagprocedure via de kantonrechter is dan niet meer mogelijk. De ontslagvergoeding wordt wel ernstig beperkt. Deze bedraagt straks maximaal een half maandsalaris per dienstjaar en zal nooit hoger zijn dan € 75.000,-.

### Opbouw pensioen wordt beperkt

Een andere ingrijpende maatregel is de beperking van de pensioenopbouw. In het regeerakkoord is namelijk afgesproken dat een werknemer nog maar maximaal 1,75% van het gemiddelde loon gedurende zijn loopbaan kan opbouwen aan pensioen. Nu is dat nog maximaal 2,25%. Als je gemiddelde jaarsalaris boven de € 100.000,- uitkomt, dan kun je over alles wat daarboven ligt ook geen pensioen opbouwen. Het idee dat we aan het eind van onze loopbaan een pensioen ontvangen van 70% van het voormalige jaarsalaris is daarmee een sprookje geworden. Uiteraard kunnen mensen wel zelf spaargeld opzijzetten, maar daar betalen ze dan wel gewoon belasting over.

### Wat gaat De Unie doen?

De maatregelen uit het regeerakkoord zijn opnieuw een aanslag op de middeninkomens. De Unie gaat ook nu weer aan de slag om de negatieve gevolgen hiervan zo veel mogelijk te beperken. Dit zullen wij doen binnen ons eigen netwerk met werkgeversorganisaties, andere vakbonden en de politiek. Mochten de aangekondigde maatregelen toch ingevoerd worden, dan zullen we inzetten op compensatie via de cao's. Nu krijgen veel medewerkers bijvoorbeeld een vast maandelijks bedrag als extra tegemoetkoming voor de ziektekosten. Dit vaste bedrag zal dan ook omgezet moeten worden in een inkomensafhankelijk bedrag. ●

### Meer informatie?

Heb je vragen of opmerkingen over het regeerakkoord? Ga dan naar [unievoorzou.nl](http://unievoorzou.nl). Daar lees je antwoorden op veelgestelde vragen en kun je contact met ons opnemen.

HARRY VAN HERPEN STEEKT HAND IN EIGEN BOEZ

# DE VAKBOND IS DOOD, LEVE DE VAKBO

## VERKEERT DE UNIE IN ZWAAR WEER?



De vakbond zou zichzelf overbodig hebben gemaakt. Je wordt lid uit solidariteit. De vakbond heeft geen toegevoegde waarde. We zijn allemaal individuen en kunnen onze eigen problemen wel oplossen. Het Haagse Malieveld is het strijdtoneel van De Unie en over tien jaar gaat het licht uit in Culemborg. Forse stellingen! Echter, deze stellingen zijn maar een kleine greep uit de fabels en geruchten die over de vakbonden in het algemeen en De Unie in het bijzonder de ronde doen. Maar hoe is het nu echt? Verkeert De Unie inderdaad in zwaar weer? Harry van Herpen geeft openheid van zaken.

nergens lid meer van en abonnementen nemen we al helemaal niet meer."

Dat klinkt allemaal erg negatief. Heeft De Unie eveneens te lijden onder een afname van het aantal leden? "Natuurlijk, dat is geen geheim. Maar wij zeggen hier in Culemborg: de vakbond is dood, lang leve de vakbond! Met andere woorden: we zijn het eens dat de 'oude' vakbond zijn beste tijd heeft gehad en dat we als de sodemieter moeten hervormen. Die weg zijn we overigens al ingeslagen. Was het vroeger vooral het collectief dat baat had bij onze raad, daad en hulp, nu benaderen we het veel meer individueel, met persoonlijke betrokkenheid naar ieder lid. Uiteraard blijven de collectieve cao-onderhandelingen onverminderd doorgaan."

### Verandering al vijftien jaar gaande

**D**e recente gebeurtenissen rond het fenomeen vakbond wekken niet al te veel vertrouwen. De FNV is zich al geruime tijd opnieuw aan het uitvinden, bestuurders en voorzitters verlaten de geledingen even snel als ze zijn gekomen. Het is de stellige mening van Harry van Herpen, directeur Unie Services en vakbondsman in hart en nieren, dat het de FNV niet gaat lukken de boel vlot te trekken. "Ook daar hebben ze te maken met een enorme terugloop van de leden. Dat is niet gek overigens, want wij Nederlanders hebben een totaal andere mentaliteit gekregen. We leven tegenwoordig in een zapcultuur. We worden

**Wanneer is de mentaliteitsverandering voor het eerst zichtbaar geworden, ergo: wanneer begon de afname van het aantal leden bij De Unie?**

"Daar zijn we al vijftien jaar mee bezig", meent Harry. "De oude generatie leden werd voornamelijk lid vanwege het solidariteitsprincipe. Dat viel weg eind jaren negentig. Laten we zeggen dat we tot 2004 al te maken hadden met een klein ledenverlies. Maar na 2004 ging het rap, de meesten van de oude generatie leden raakten gepensioneerd en zagen geen meerwaarde meer in hun lidmaatschap bij ons. Waar

## BOND!



ouderenbonden (zoals de Anbo en de Unie KBO) hun senioren een lidmaatschap voor een tientje aanboden, lieten wij dat liggen. Wij hebben onvoldoende duidelijk gemaakt wat er door ons geboden kon worden. Wij konden niet zeggen: je bent gek als je weggaat. Daarvoor hadden we onvoldoende verhaal.”

“De toekomst ziet er wat dat betreft toch duidelijk anders uit. We kunnen nu uitstekende individuele aanbiedingen doen, zelfs voor niet-leden. We hebben nu nog te maken met de crisis en dus in versterkte mate met een verlies van leden. Bovendien stromen ook de babyboomers uit. Maar was de oude vakbond zoals gezegd een hulp bij ontslag en bij het regelen van een goed pensioen, de nieuwe vakbond is wat mij betreft meer een klankbord tijdens je hele loopbaan.”

### Kun je daarvan een paar voorbeelden noemen?

“Je loopbaan begint al tijdens je studie, daarvoor hebben wij een goed model dat ‘Check je bijbaan’ heet. En als je dan eenmaal ‘aan de baan’ gaat, kun je je arbeidsovereenkomst bij ons laten checken. Komt er een promotie in zicht, kom dan bij ons langs om te bezien of je functiewaarderingstechnisch nog goed zit. Maar wij bieden ook hand-en-spandiensten en concrete hulp bij het afsluiten van hypotheek, verzekeringen en bij pensioenkwesties. Als het fout gaat bieden we je hulp bij ontslag of sociale zekerheid. Tijdens je hele carrière kun je bij ons een loopbaanscan doen. Daarmee weet je of je nog mobiel bent en waar er eventueel nog meer mogelijkheden liggen op het gebied van werk en inkomen.”

## Thematische aanpak

**De voorzitter van De Unie, Reinier Castelein, ziet ook een toekomst weggelegd voor De Unie met een meer thematische aanpak. Deel jij die mening?**

“Uiteraard. Ik ben van mening dat hulp bieden aan mensen die buiten de boot vallen door de crisis of om wat voor een reden dan ook, een mooie toegevoegde waarde kan zijn. Maar ook de thema’s ‘Duurzame huisvesting’, ‘Duurzame inzetbaarheid’ en sectorale werkgelegenheid bieden goede kansen voor de toekomst.”

**Over die oudere werknemers gesproken: zij zijn toch de groep die momenteel het meest buiten de boot valt. Wat zou jouw advies aan hen zijn?**

“Je hoort tegenwoordig iedereen roepen dat we nu een overschot op de arbeidsmarkt hebben, maar dat we binnen een aantal jaren zullen toegroeien naar een krapte. Als dat zo is, zou dat betekenen dat een deel van die 50-plussers weer vanzelf aan de slag komt. Persoonlijk geloof ik hier niet in. Ik denk dat de oudere werknemer op basis van zijn meerwaarde weer aan de slag moet bij bedrijven. Bijvoorbeeld door zijn praktische kennis, ervaring en deskundigheid.”

**Wat denk je? Is de vakbond van de toekomst nog afhankelijk van de politiek? Of varen wij wel bij de linkse invloeden van de PvdA in het komende kabinet?**

“Tja, Bernard Wientjes (voorzitter VNO/NCW) associeer ik toch echt met de VVD en juist hij roept om een counterpart. We zullen het

dus wel zien. Ik vind de politiek sowieso een stelletje boekhouders geworden met een gebrek aan visie. Ze vergeten dat je bij een concurrerende kenniseconomie toch vooral ook een maakeconomie nodig hebt. Laten we zeggen dat we de mensen zelf de keuze laten maken of een lidmaatschap van een vakbond in hun voordeel werkt. De wetenschap dat we in het collectief ook veel meer kiezen voor het individu, pleit voor een lidmaatschap. In het begin van het bestaan van de vakbond was de focus de emancipatie van de arbeider, nu zijn we bezig met de laatste fase van die emancipatie. We zullen de balans moeten vinden voor onze leden en daarbij zijn er nieuwe fenomenen actief: flexwerken (plaats- en tijdonafhankelijk), parttime werken, gezinslidmaatschappen... Want wie zegt dat vrouwen die deeltijdwerken geen lid kunnen worden, of in het ‘slechtste’ geval niet kunnen meeliften met hun echtgenoot? Dat schaar ik onder de categorie vakbondsfabels. Ook alloctonen zouden lid moeten worden. Wij vertegenwoordigen het maatschappelijk middenveld en daar horen alloctonen – zeker de tweede of derde generatie – natuurlijk bij.”

“Denk nou niet dat je het als individu wel allemaal zelf kunt. Dat werkt niet. Een klankbord kun je vinden bij je vrienden of familie, maar voor problemen op het gebied van werk en inkomen heb je toch zeker een vakbond nodig. Natuurlijk hebben wij last van het negatieve imago, van het feit dat mensen denken dat we er alleen maar zijn voor stakingen en protesten op het Malieveld. Maar De Unie is nooit zo geweest en zal ook nooit zo worden. We zijn een moderne, onafhankelijke vakorganisatie die een grote meerwaarde biedt op alle gebied: van zorg, inkomen, werk en persoonlijke ontwikkeling. Niet meer, maar zeker niet minder!” ●



*‘Denk nou niet dat je het als individu wel allemaal zelf kunt’*

## UWVAKBOND VRAAGT HET AAN DE BESTUURSRAAD

# WELKE INVULLING GEEF JIJ AAN DE UNIE?

De Bestuursraad is het hoogste orgaan binnen De Unie. Het parlement van onze vereniging, zogezegd. De Bestuursraad bepaalt het beleid van De Unie en kiest het dagelijks bestuur. Daarnaast controleert de Bestuursraad de werkorganisatie en zorgt dat we een gezonde vereniging blijven. De 28 leden van de Bestuursraad zijn er eveneens voor de directe link met de achterban. Zonder Bestuursraad kan De Unie daarom niet bestaan. Zonder dagelijks bestuur overigens ook niet. Het dagelijks bestuur bestaat naast voorzitter Reinier Castelein uit nog vier leden: Elly van Leuven (vicevoorzitter van De Unie), Hans Hanselaar (secretaris), André Jorna en Simone Manzo. Wij vroegen hen naar hun invulling voor een stabiele Unie in de komende zittingsperiode.



*Kijk ook naar de filmpjes!*



### Elly van Leuven

**"Ik wil de fabel de wereld uit helpen dat vrouwen niks kunnen betekenen binnen de vakbond"**

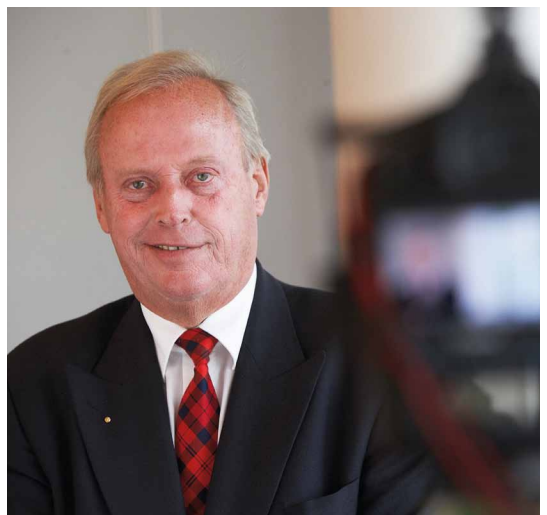
Elly van Leuven is niet alleen vicevoorzitter van de vereniging De Unie. Zij is tevens lid van het dagelijks bestuur. In het verleden heeft zij verschillende functies vervuld als HR-directeur bij diverse grote multinationals.

"Ik ben blij dat ik mijn expertise nu aan De Unie kan geven", zegt zij. "Daarbij sta ik te trappelen om de fabel de wereld uit te helpen dat vrouwen niks kunnen betekenen bij de vakbond, of ze nu fulltime of parttime werken. Dat geldt natuurlijk ook voor onze vrouwelijke leden. De Unie is een loopbaancoach en een klankbord. Veel te weinig vrouwen maken hiervan gebruik. Ik ben voornemens de vrouwenagenda bij De Unie flink op de kaart te zetten. Tot nu toe zijn we wellicht te mangericht geweest, maar daar komt nu definitief verandering in. Zowel mannen als vrouwen functioneren in de maatschappij en op de werkvloer. Reken er maar op dat juist die vrouwen volop aanwezig zullen zijn in de komende zittingsperiode."

### Hans Hanselaar

**"We moeten nieuwe leden werven, maar de bestaande leden ook binnenhouden"**

Hans Hanselaar is lid van de Bestuursraad, voorzitter van de commissie Toekomst en nieuwe diensten én lid van het dagelijks bestuur. "Mijn visie op De Unie als vakbond is dat we nog steeds een vakbond zijn voor midden- en hoger personeel. We behartigen de belangen voor wat betreft werk en inkomen voor een grote middengroep. De ontwikkeling van het ledental is niet optimaal bij ons. Ook de collega-bonden hebben daar behoorlijk last van. Daarom gaan we een platform oprichten voor de kaderleden, die we keihard nodig hebben voor het werven van nieuwe leden. Ook komt er binnenkort een ledenpanel, zodat we beter kunnen luisteren naar wat onze leden van De Unie verwachten. Daar doen we het tenslotte voor. De markt is in beweging, nieuwe groepen worden belangrijk: oudere werknemers, de jonge generatie, vrouwen... Wat kunnen wij als Unie voor hen betekenen? Kortom, we zullen onze huidige leden op een goede manier moeten binnenhouden, maar ook nieuwe leden gaan werven. Uiteraard met nieuwe scenario's en modellen voor de toekomst. Die nieuwe aanpak gaan we vaststellen aan de hand van de wensen van de leden."





## André Jorna

*“Oud en jong zullen naar elkaar moeten toegroeien”*



André Jorna vervult zijn functie in het dagelijks bestuur van De Unie met veel plezier. Zijn motivatie daarvoor komt voort uit het feit dat “een vakbond in deze tijd hard nodig is in de relatie tussen werkgevers en werknemers”.

“Samen sta je veel sterker”, zegt Jorna. “De belangen voor de middengroep kun je middels een vakbond als De Unie veel beter behartigen. Denk maar eens aan het pensioenakkoord of de wijzigingen in het ontslagrecht. Als vakorganisatie hebben wij invloed en fungeren wij als spreekbuis voor de middengroepen. Intern zullen we goed moeten blijven kijken naar de verschillen en overeenkomsten tussen oud en jong. Naar mijn mening zijn die verschillen door de media te veel opgeklept. Veel ouderen koesteren de belangen van de jongeren door ze een goed pensioen te gunnen. Daarnaast dragen de jongeren bij door ouderen de mogelijkheid te geven om hun verworven rechten te gelde te maken. Als beide kanten nu naar elkaar toegroeien, bereiken we een situatie waarin ze voor elkaar kunnen zorgen. Noem het een nieuwe vorm van solidariteit. Dát is mijn motivatie: ik wil De Unie krachtadig in dat veld neerzetten.”



## Simone Manzo

*“Wat speelt er eigenlijk allemaal bij de jongeren?”*



Simone is al jaren lid van De Unie. Sinds kort is ze ook actief in de organisatie als voorzitter van de commissie Verenigingszaken en juridisch beheer, als lid van de Bestuursraad en nu dus tevens lid van het dagelijks bestuur.

“Ik vind het belangrijk, als relatief jong lid van deze club, feeling te houden met de jeugd. Met de vergrijzing die eraan komt, wordt meer en meer duidelijk dat de jeugd de toekomst heeft. Dat zal een nieuwe focus worden bij ons. We gaan ons afvragen wat er eigenlijk allemaal speelt bij de jongeren. Niet alleen in het kader van de politieke veranderingen, maar eveneens vanuit de visie van de werkgevers. Het is wenselijk dat zij niet langer de enigen zijn die de dienst uitmaken. Voor ons ligt de essentie in het gegeven dat de werknemers dat ook kunnen doen door middel van een goede vakbond. Wij willen voor die werknemers een steun in de rug zijn.” ●

JUNIOREN, SENIOREN EN VROUWEN

# GROEPEN DIE MEER AANDACHT KRIJGEN EN VERDIENEN



In de kern is en blijft De Unie een organisatie die haar leden economische zekerheid en veiligheid probeert te geven in een onzekere wereld. En omdat ons economische systeem in Nederland alleen maar wankeler wordt, is de noodzaak om lid te worden van De Unie des te groter. Wellicht heeft De Unie de bovengenoemde zekerheid te vaak en te lang nagejaagd door te vechten voor het behoud van oude verworvenheden. Nu kijken we met een scherp oog naar nieuwe onzekerheden en nieuwe strijdterreinen. Daarbij zijn jongeren, senioren én vrouwen nieuwe groepen waarop een duidelijke focus voor de toekomst ligt.



*‘We hebben al wat meldbare wapenfeiten’*

## DE JEUGD HEEFT DE TOEKOMST!

“Het pensioenakkoord heeft een pijnlijk conflict blootgelegd tussen jong en oud. Hieruit bleek dat jongeren vrijwel geen zeggenschap hebben in pensioenfondsen. Dit terwijl allerlei regelingen wel over hen besloten worden. Dat was voor ons het teken dat we haast moesten maken met het tot stand brengen van een pensioenmasterclass en een pensioenlab. Daarin worden jongeren opgeleid voor deelnemersraden en op den duur het besturen van pensioenfondsen. Dat de nieuwe generatie hierover kan meepraten en meebeslissen is een absolute noodzaak.” Aan het woord is Elwin Wolters (28) namens De Unie-Jongeren. “We hebben al wat meldbare wapenfeiten”, gaat Wolters verder. “Ik noem het *generatie Einstein-project*, de *Groene-banen-checker* en het project *Check je bijbaan*. Maar door de geïntensiverde contacten met de landelijke jongerenorganisaties zoals bijvoorbeeld de LSVb, het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) en de NJR, evenals met FNV- en CNV-jongeren, proberen wij de politiek op het gebied van werk en inkomen voor wat jongeren betreft meer en meer te beïnvloeden. De Unie heeft zich opengesteld voor jongerenproblematiek middels deze samenwerkingsverbanden. We streven naar een G 500-achtig effect. Zo hebben we gezamenlijk met succes gevochten tegen het opheffen van de langstudeerboete en zien we nu nieuwe uitdagingen in het tegengaan van het sociaal leenstelsel waarin de studenten in de toekomst dreigen te belanden. Naast deze onwelriekende dreiging, focussen we op meer scholing voor flexwerkers.” Los van dit alles is het belangrijk dat jongeren het nut van een Unielidmaatschap inzien, want de jongeren zijn de werknemers van de toekomst en juist zij zullen in de komende decennia meer behoefte hebben aan veiligheid en zekerheid. “Dat jongeren ons wel degelijk kunnen vinden, blijkt wel uit het enorme aantal van hen dat in de aanloop naar de verkiezingen onze speciale Jongeren Kieswijzer heeft geraadpleegd. Wij zijn daar hartstikke trots op”, besluit Wolters.

## SAMEN STA JE STERKER

De oudere werknemers blijken door de economische malaise de kinderen van de rekening te zijn. Zij vallen buiten de boot op het gebied van werk en inkomen, zeker als ze om welke reden dan ook hun baan zijn kwijtgeraakt. “Dat is een probleem dat De Unie zeer goed herkent en erkent. Wij spelen daarop in door juist de oudere werknemer handvatten te geven over wat hem in de nabije toekomst te wachten staat”, vertelt Sjerp Holterman, bij De Unie verantwoordelijk voor de belangen van de senioren. “Wij organiseren cursussen, opleidingen en bijeenkomsten over het pensioen in de toekomst. Tijdens deze sessies proberen we helder te maken waar de mensen staan, wat ze eraan kunnen doen om het pensioen eventueel nog te verhogen of welke andere maatregelen er genomen kunnen worden. Wij gaan ervan uit dat we samen sterker staan en om die reden willen wij ons eigen geluid laten horen binnen het maatschappelijk veld. Dit betekent een nieuwe rol voor onder andere onze sectorraad.

Dit jaar hebben we de aftrap gegeven van de Dag van de Werkzoekende. Speciaal voor de oudere werknemer (vanaf 50 jaar). De dag was een groot succes en op basis van deze resultaten willen we deze dag ook regionaal gaan organiseren.”

Bij De Unie is er dus ruimschoots aandacht voor de werkzame toekomst van oudere werknemers. Recent is gestart met vier projectgroepen op het gebied van werk, inkomen, zorg en persoonlijke ontwikkeling. “De eerste projectgroep is gericht op het vinden van werk. Maar we kijken ook naar de beeldvorming over de oudere werknemer. We focussen daarbij op eigen verantwoordelijkheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De projectgroep Inkomen beziet welke invloed de schuldenlast heeft op de middeninkomens en beantwoordt vragen als: hoe lang kan ik nog in mijn huis blijven wonen? Voor wat betreft de zorg, willen wij deze niet alleen betaalbaar maken, maar ook de zelfredzaamheid stimuleren door middel van bijvoorbeeld e-health. De projectgroep Persoonlijke Ontwikkeling richt zich op het hervinden van je persoonlijke kennis, expertise en competenties. Niet alleen voor een betere inzetbaarheid maar ook om deze te kunnen gebruiken om andere leden op weg te helpen”, aldus Holterman.

Los van de projectgroepen levert De Unie twee belangrijke producten die overduidelijk voordelig zijn voor oudere werknemers: de op korting gerichte ziektekostenverzekering via VGZ waaraan vanaf 2013 (naast 8% korting op de basisverzekeringen en 10% korting op de aanvullende verzekering) ook 9% korting op de doelgroep pakketten wordt verleend. Dit is een belangrijke wijziging in onze overeenkomst met VGZ omdat men in de regel geen kortingen toekent aan doelgroep pakketten. Wij hebben met deze afspraak een doorbraak kunnen realiseren waardoor onze leden die gebruik maken van deze verzekering voor het komend jaar dus een extra korting ontvangen. Ook de rechtsbijstandsverzekering van Univé voor het hele gezin in combinatie met een Unielidmaatschap is nieuw. Je wordt daar binnenkort uitvoerig over geïnformeerd.



*‘Zij vallen buiten de boot op het gebied van werk en inkomen’*



# TIJD VOOR HAAR!

“De Unie heeft vrouwen nodig en vrouwen hebben een sterke én diverse Unie nodig waarvoor ik mij in de komende jaren sterk zal maken.” Dit zegt de kersverse vicevoorzitter van De Unie Elly van Leuven. Elly heeft een prachtige historie op het gebied van HR-management bij diverse grote bedrijven (bij onder andere IBM en ABN Amro) en weet precies waaraan het schort in Nederland op het gebied van vrouwenparticipatie.

“We kennen nogal wat probleemgebieden van vrouwen op de arbeidsmarkt. Even kort door de bocht kun je stellen dat: de te duur geworden kinderopvang niet goed geregeld is in Nederland en er geen opvang mogelijk is voor zieke kinderen. Er bestaat geen zwangerschapsverlof voor zzp'ers en je kunt spreken van een impliciete discriminatie ten opzichte van mannen omdat de keuze voor nieuwe banen eerder op mannen valt vanwege de 'dreiging' van kinderen en/of zwangerschappen.

Vrouwen hebben te maken met een downgrading van hun opleidingsniveau omdat ze veelal alleen in parttimebanen aan het werk kunnen en krijgen ook nog eens een lager salaris (het gemiddelde salaris van de vrouw ligt 22 procent lager dan dat van een man in gelijke functie). En ook stijgt het aantal vrouwelijke WO-studenten onevenredig ten opzichte van mannelijke studenten (bijvoorbeeld bij artsen in opleiding). Van de afgestudeerde vrouwen 'kan' 20 procent echter niets met de studie om deze genoemde redenen.”

Aan de andere kant zijn vrouwen bovenmatig krachtig en bepalen ze in de privésfeer ongeveer alles. Recent onderzoek brengt de volgende feiten naar boven:

- Vrouwen bepalen 80 procent van de uitgaven in het huishouden.
- Vrouwen bepalen welke tijdschriften er worden gekocht.
- Vrouwen bepalen waar en wat er gegeten wordt.
- Vrouwen bepalen de locatie voor de vakantie.
- Vrouwen bepalen wat mannen dragen.
- Vrouwen nemen de belangrijkste beslissingen op gebied van opvoeding van de kinderen.
- Vrouwen bepalen in 75 procent van de huwelijken welke abonnementen en lidmaatschappen er worden afgesloten.

“Het wordt dus hoog tijd voor een vrouwenagenda bij De Unie”, gaat Elly verder. “De eerste nobele taak ligt bij het tot stand brengen van een goede aansluiting voor onze leden bij de bestaande kinderopvang, en dat binnen de cao's te regelen. Ook vind ik de verlenging van het vaderschapsverlof belangrijk en wil ik gaan bekijken welke bedrijven er een kinderopvang binnenshuis kunnen realiseren. Dit alles staat los van de sociale ongelijkheid op het gebied van beloning en discriminatie. Want dat die ongelijkheid eruit moet, staat buiten kijf.

Het Nieuwe Werken zou in principe een werkbare en goede oplossing zijn, met name voor vrouwen. Maar dat principe is gebaseerd op de onlosmakelijk met elkaar verbonden begrippen verantwoordelijkheid, vrijheid en vertrouwen. Dat het nu nog onvoldoende werkt heeft te maken met de *maturity level* van de werkgevers. Als zij daar nu meer mee bezig gaan en werknemers afgerekend kunnen worden op output (resultaat), dan zouden wij als De Unie de faciliteiten aan elkaar kunnen koppelen. Dan krijgen vrouwen meer lucht en kansen op de arbeidsmarkt en hoeven ze niet meer al dan niet gedwongen alleen als een veredelde taxichauffeur voor hun kroost op te treden.” ●



*‘De Unie heeft vrouwen nodig en vrouwen hebben een sterke én diverse Unie nodig’*

# UNIEK



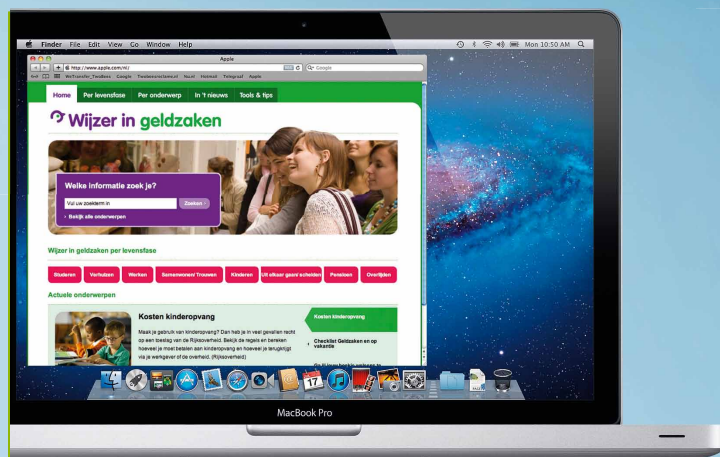
Tips, trends, gadgets en trucs op het gebied van werk & inkomen, zorg en persoonlijke ontwikkeling die passen in deze tijd.



## App Zorg Vergelijk

We passeren de laatste maanden van 2012 en kijken met angst en beven uit naar de komende jaren. De nivelleringsdrift van het nieuwe kabinet treft ons vooral in de toenemende kosten voor de zorg. Is er in de premie voor de zorgverzekering nog wat te winnen? Als je niet profiteert van de gunstige aanbieding van VGZ, waarmee wij goede afspraken hebben gemaakt, is de onafhankelijke app ZorgVergelijk makkelijk om alle zorgverzekeringen van diverse verzekeraars met elkaar te vergelijken.

[www.vergelijken.net](http://www.vergelijken.net)



## Wijzer in geldzaken

Zoveel mogelijk halen uit je inkomen? Zeker dat de website [www.wijzeringeldzaken.nl](http://www.wijzeringeldzaken.nl) je hierbij kan helpen. Deze site geeft financiële informatie per levensfase, bijvoorbeeld studeren, verhuizen, werken, samenwonen/trouwen, kinderen en pensioen of per onderwerp, zoals sparen, beleggen, leren omgaan met geld, hypotheek en verzekeringen. Onder de tab Tools & Tips vind je diverse checklists, rekenprogramma's en stappenplannen.

[www.wijzeringeldzaken.nl](http://www.wijzeringeldzaken.nl)



## iPad mini

Apple introduceerde onlangs de iPad mini. Alles wat er zo goed is aan de iPad – het prachtige scherm, de uitstekende prestaties, de iSight-camera, de FaceTime-camera, meer dan 275.000 fantastische apps, een krachtige batterij – vind je ook terug in de iPad mini. Een extra handig kenmerk bij deze variant is dat de mini met één hand is vast te houden! Verkrijgbaar in zwart/antraciet en wit/zilver met een geheugen van 16, 32 en 64 GB.  
[www.apple.nl](http://www.apple.nl)



## Onmisbaar: de Organizing Agenda 2013

Alles wat je nodig hebt voor een goed georganiseerd leven. Professional organizers raden hem aan, deze praktische alles-in-één-agenda. Hij geeft een goed overzicht van je dag door de verticale weekindeling; speciale stickers helpen je om terugkerende of belangrijke gebeurtenissen te markeren. Voor wie alles graag onder controle houdt zijn er totaalplanners voor maaltijden, boodschappen, onderhoud, schoonmaak, leen- en uitleen en zelfs cadeaus. Dit jaar biedt de Organizing Agenda een leuk extraatje: exclusieve bonnen voor flinke kortingen op zaken die je leven makkelijker maken. Uitgeverij: Plan-Point, ISBN: 978 90 7894 2009, € 14,95

## Groen en hip



Nimoto introduceert het nieuwste topmodel uit haar brede lijn elektrische scooters: de stijlvolle Nimoto Trendy-R. Een scooter met oog voor detail, ultiem comfort, een 1500 watt naafmotor, stabiliteit dankzij de 14 inch wielen, een zeer fraaie en modieuze vormgeving en desgewenst dubbele uitneembare accu's voor een ongekennde actieradius tot wel 130 km! Daarnaast is dit model voorzien van vele opbergmogelijkheden en een handige middenbok en zijstandaard. De Nimoto Trendy-R is uitgevoerd in twee stijlvolle nieuwe kleurstellingen: zwart en wit, beide met frisse rode accenten. De Trendy-R is zowel in snor- (25 km/u) als bromuitvoering (45 km/u) leverbaar voor de adviesprijs van € 2.599,- met enkele accu en € 2.999,- met dubbele accu.

[www.nimoto.nl](http://www.nimoto.nl)



## Een nuttig naslagwerkje

*De Kleine Gids* behandelt de belangrijkste sociale zekerheidswetten en -plichten van verzekerden, werknemers en werkgevers op overzichtelijke wijze, in enkele pagina's per wet. Een heldere uitleg van de werking, strekking en uitvoering. *De Kleine Gids* is een begrip voor iedereen die met de sociale zekerheid te maken heeft of krijgt, van advocaat tot uitkeringsgerechtigde. Tweemaal per jaar, in februari en augustus, verschijnt er een nieuwe update van de gids met actuele informatie. Uitgeverij: Kluwer, ISBN: 978 90 1310 1409, € 15,-

## Meer zuurstof op de werkplek

Een plant op het bureau bevordert een gezond werkklimaat. Planten zuiveren namelijk de lucht en lijken een positief effect te hebben op het humeur van medewerkers. Het inspiratieboek *XL Plants Around* gaat over de toepassing van grote planten in het interieur en over kleine planten die, in grote hoeveelheden bij elkaar gezet, even indrukwekkend worden. *XL Plants Around* toont innovatieve ideeën voor de toepassing van planten, bijvoorbeeld verwerkt in meubels of bevestigd aan muur en plafond. Ook zijn er groene wanden te zien die versieren, verdelen, de weg wijzen en overweldigen. In *XL Plants Around* zijn fraaie foto's te zien van planten die in elk interieur, zowel zakelijk als privé, de toon zetten en de sfeer bepalen! *XL Plants Around*, € 34,50, [www.kiplant.com](http://www.kiplant.com)



## UNIE SERVICES: DENKEN IN OPLOSSINGEN

Door het kleiner worden van de organisatiegraad in Nederland heeft De Unie er vier jaar geleden voor gekozen te gaan werken met enerzijds de vereniging en anderzijds een werkorganisatie, die ook andere organisaties diensten kan bieden. Uiteraard op het gebied van werk en inkomen. Van die werkorganisatie, Unie Services, is De Unie wel de grootste afnemer. Productmanager Albert Meeuwissen vertelt over de diverse diensten van Unie Services.

### Mantelzorg

"Organisatorisch is de werkorganisatie Unie Services afgesplitst van De Unie, fiscaal vormen wij echter nog altijd een eenheid", vertelt Albert Meeuwissen, productmanager bij Unie Services. "De diensten die Unie Services biedt moet je echter in een breder verband zien. 80 procent van onze tijd, ervaring en deskundigheid zetten wij in voor de vakorganisatie De Unie, voor de overige 20 procent zijn wij actief in het bieden van diensten aan organisaties en bedrijven. Een voorbeeld daarvan is het – betaald – begeleiden van organisaties op het gebied van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Je moet je daarbij voorstellen dat wij bedrijven en organisaties zoveel mogelijk ondersteunen door afspraken uit te voeren die de vakbond maakt. Dit betreft de mogelijkheid voor werknemers tot het geven van mantelzorg. Wij werken nauw samen met de Stichting Werk en Mantelzorg en bemannen de Mantelzorg Helpdesk waar organisaties advies kunnen inwinnen. Ook ondersteunen wij werknemers bij hun zoektocht naar de mogelijkheden op dit gebied. Ik durf te stellen dat wij de meeste kennis op het gebied van de combinatie werk en mantelzorg hebben."

### Ondersteuning aan ondernemersraden

"Met onze OR Supportdesk zetten we een nieuwe trend in op adviezen op het gebied van medezeggenschap, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Wij maken gebruik van eigen consultants en de expertise van specialisten van Unie Services. Met onze inhoudelijke adviezen, trainingen, coaching en juridische dienstverlening (zelfs op het gebied van bijvoorbeeld Functiewaardering en Pensioen), staan wij voor duidelijke taal. We slaan een heldere brug tussen theorie en praktijk. Ook verzamelen wij vanuit verschillende disciplines kennis over arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, medezeggenschap, communicatie, conflictbemiddeling en (verander)management", aldus Meeuwissen. "Daarbij komt nog dat wij als Unie Services namens de OR van een bedrijf kunnen onderhandelen met de bestuurders."



### Loopbaanscans

"Namens scholingsfondsen of bedrijven voeren wij voor werknemers uit een bepaalde organisatie loopbaanscans uit. Wij doen dat bijvoorbeeld in horecabedrijven, maar ook voor alle medewerkers van de Rabobank en voor Deutsche Bank. Met de loopbaanscan van Unie Services krijgen medewerkers zicht op hun capaciteiten en de mogelijkheden. Door de loopbaanscan uit te voeren bevordert u het bewustzijn omgaan met je eigen loopbaan en stimuleer je de mobiliteit in je eigen onderneming. Met de scan van Unie Services en een aanvullende workshop worden mensen geënthousiasmeerd om actief met de uitdaging aan de gang te gaan."

### Opzetten van een vereniging

"Omdat wij als geen ander weten hoe je een vereniging opricht, bieden wij bedrijven ondersteuning bij het opzetten van een bedrijfsvereniging van eigen personeel. Deze vereniging kan dan ook deelnemen aan cao-onderhandelingen. Dit is wel iets anders dan een personeelsvereniging. Naast het voeren van de administratie kunnen wij ook zorgen voor de inning van de contributie en de verslaglegging. Recent hebben we afgesproken dat we een kunstenaarsvereniging gaan ondersteunen en hebben we een vereniging binnen een petrochemisch concern geholpen bij de oprichting. Onze ervaren marketingafdeling helpt de vereniging dan met het zichzelf zichtbaar presenteren."

### (Internationale) projecten

Namens De Unie neemt Unie Services deel aan een aantal prestigieuze projecten. Zo ontwikkelen wij projecten voor O&O fondsen, die dan worden ingediend door de vakbond. "En we nemen ook deel aan internationale projecten zoals het EU-project *Life long learning*. In dat project zijn wij kennispartner en brengen wij onze expertise over de Nederlandse markt in." ●

Voor meer informatie over de service en diensten van Unie Services, ga naar [www.unieservices.nl](http://www.unieservices.nl).

# Omring u met de zorg die bij u past.

Kies úw  
zorgverzekering  
op [vgz.nl/unie](http://vgz.nl/unie)

Profiteer  
van een  
korting tot  
**€142!\***  
p.p.



Bij VGZ vinden we dat u de zorg moet kunnen kiezen die bij u past. Daarom organiseren we de zorg rondom uw wensen. Dat begint bij uw zorgverzekering. Op [vgz.nl/unie](http://vgz.nl/unie) kiest u deze zelf zodat u verzekerd bent van goede zorg die aansluit op uw leven. Via Unie Services profiteert u van een korting tot €142!\*

Voor goede zorg zorg je samen



\* De maximale korting is berekend over het totaal van de premies 2012 van de VGZ Natura Basisverzekering en de meest uitgebreide aanvullende zorg- en tandverzekering. Hierbij is rekening gehouden met de gemaakte afspraken die gelden binnen uw collectiviteit. Deze korting geldt per betalende verzekerde per jaar.