



Vooruit of terug kijken en komen en gaan.

Aan het einde van het jaar kijkt men altijd even terug naar alle gebeurtenissen van het jaar. Zo ook nu, probeer ik eens alles wat wel of niet belangrijk was aan een stukje papier toe te vertrouwen en dan met name de CAO. Heel veel tijd heeft de VVMC moeten steken en gestoken in de nieuwe CAO. Niet alleen voor en tijdens de onderhandelingen, maar zeker ook er na met de bijeenkomsten van de technische commissie. De bezoeken aan de standplaatsen van de bestuurder en de voorzitter werden in zijn algemeenheid goed bezocht en is voor dit HB een lijn die zal worden doorgezet. Ook reageerden de leden massaal via email om het ongenoegen te uiten over de CO terugkoop regeling, die overigens alleen voor het rijdend personeel geldt! Toen het op stemmen, voor of tegen de nieuwe CAO aankwam, werd een meerderheid zichtbaar die voor de nieuwe CAO stemden. Ondanks alle negatieve geluiden uit het land vond ik dat zeer opmerkelijk. Of leden kiezen voor tijd of geld zal straks met de nieuwe dienstregeling moeten blijken. Als de leden kiezen voor geld, dan komen er collega's die meer inzetbaar zijn en kunnen anderen meer verlof opnemen. Welke keuze er ook is gemaakt, het zal altijd je vrije keuze zijn geweest en dat was één van de eisen van de VVMC. Aan het begin van deze maand ben ik aangemeld binnen de POC Amsterdam op een open gevallen plaats. Mocht ik binnen de POC Asd toetreden als lid, dan is de functie voorzitter van de VVMC moeilijk te verenigen met om het even welk OR lidmaatschap. Om die reden zal ik dan ook mijn voorzitterschap met onmiddellijke ingang neerleggen. Alle leden, kaderleden afdelings voorzitters, hoofdbestuurleden en medewerkers van de stichting bedankt allemaal voor de samenwerking en vertrouwen van de afgelopen jaren en graag tot ziens in de trein. Ik heb het een fijne en leerzame tijd gevonden. En als laatste wil ik mijn partner bedanken voor de ruimte en tijd die je mij gunde om dit te mogen en kunnen doen. Verder wil ik graag alle leden, kaderleden afdelings voorzitters secretarissen, hoofdbestuurleden en hun partners en de medewerkers van de stichting bedanken voor hun inzet, enthousiasme en vrije tijd in dit weer bijna voorbij VVMC jaar. Financieel en bestuurlijk is het een goed jaar voor ons geweest. Ook het leden aantal is nog steeds groeiende. Dit alles is een mooi moment om het stokje over te dragen aan iemand met de juiste visie die deze VVMC verder brengt dan alleen maar De Vakbond voor het Rijdend Personeel. Voor een ieder hele fijne kerstdagen en een gelukkig nieuwjaar.

Met vriendelijke groet, CJF van der Laan, Hoofdbestuurslid VVMC

Uit het bestuur

- * Op 23 november heeft de extra Algemene Leden Vergadering plaatsgevonden te Amersfoort.
Hoofdzaak op deze ALV was de uitgestelde presentatie van de jaarrekening van 2006. De kascontrole commissie heeft aan de vergadering het advies gegeven om decharge te verlenen aan het Hoofdbestuur en aldus geschiedde.
- * Kees van der Laan, voorzitter van de VVMC, treedt toe tot het POC van Amsterdam. Daar in eerder advies is uitgesproken door de RVA dat deze combinatie niet wenselijk is legt Kees zijn functie als voorzitter neer maar blijft wel aan als hoofdbestuurslid. Frans van Wanrooij neemt als vice voorzitter tot de volgende ALV het voorzitterschap waar.
- * De secretaris van de VVMC, Arno Rovers heeft zijn functie als secretaris neergelegd, dit vanwege het veranderen van baan bij NS. Arno heeft een positieve sollicitatie doorlopen voor de functie van Pm binnen het productiegebied Eindhoven.
Het hoofdbestuur van de VVMC wenst Arno veel succes in zijn nieuwe functie. Het secretariaatschap wordt voorlopig waargenomen door Rob de Groot.
- * Ook voor dit jaar kan de belastingaangifte verzorgd worden door de VVMC. Leden die hiervoor in aanmerking willen komen dienen vóór 1 februari 2008 een verzoek in te dienen bij het secretariaat van de VVMC, voorzien van naam adres, telefoonnummer en evt. mailadres.
- * De tekst voor de nieuw afgesloten CAO zal nog enige tijd op zich laten wachten. De technische commissie is bezig de tekst te doorlopen, aan te passen en onderdelen beter op elkaar af te stemmen (ordenen). De verwachting is dat de CAO tekst, in boekvorm niet voor eind maart voorhanden is.
- * **Via één onzer persoonlijke belangenbehartigers hebben wij vernomen dat er aan een HC gevraagd is om zijn Boa klacht af te kopen, dat hij dus voor een x bedrag een schikking treft. Als de HC hierop ingaat, bekend hij ons inziens schuld, en daar kunnen heftige consequenties aanzitten.**
Als je schuld bekend geef je toe dat je een overtreding hebt gepleegd, en kan je hierdoor de Boa bevoegdheid kwijt raken.
Dus ons verzoek is, neem in zo'n situatie altijd je Pb,er mee naar zo een gesprek en ga niet onder druk hierop in.
- * **Als langdurig zieken een gesprek hebben met het management, zit er met regelmaat naast de manager een ander persoon bij. In Randstad Noord is dit Hans Burggraaf.**
Deze meldingen komen uit Randstad Zuid en Noord maar ook uit overig Nederland.
De VVMC maakt hun leden er op attent dat als er zo een gesprek is waarbij een ander dan jouw manager aanwezig is je het recht hebt om je Pb,er mee te nemen. Zeker als je van te voren niet bent ingelicht dat er een ander persoon hierbij aanwezig is(overval techniek) wordt het gesprek desnoods op een later tijdstip gepland. Dit om te voorkomen dat de Pb,er achteraf het een en ander moet repareren.
- * CWI-ontslagprocedure nadelig voor werknemer
De werknemer is de dupe van de ontslagprocedure via het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). De procedure verloopt niet eerlijk, omdat die meer is gericht op de belangen van de werkgever dan die van de werknemer. Dat concludeert de Nationale

Ombudsman Alex Brenninkmeijer na eigen onderzoek. Het verbaast hem dat er zoveel in het oog springende gebreken zijn en dat er niets is gedaan met kritiek op de procedure die al tientallen jaren wordt geuit. Als een werkgever een werknemer wil ontslaan, heeft hij een ontslagvergunning nodig. Hij kan naar de kantonrechter stappen, of naar het CWI. De keuze is aan de werkgever. In de CWI-procedure staat de werkgever sterker dan de werknemer. Zo krijgt hij meer en actuelere informatie. Ook wordt aan de werkgever zo nodig extra informatie gevraagd. Dat gebeurt niet wanneer het verweer van de werknemer die met ontslag wordt bedreigd, niet duidelijk is. Ook versnelt het CWI het afgeven van een ontslagvergunning als dat voor de werkgever beter uitkomt. Iemand kan dan bijvoorbeeld een maand eerder worden ontslagen.

* ALE vergadering Boedapest oktober 2007



Jan Altena (r) samen met Frans van Wanrooij op de ALE vergadering in Boedapest

De ALE (Autonome Lokführer Europa) werd in 1989 in Rome opgericht door de vertegenwoordigers van vier vakbonden te weten: Duitsland door o.a. dhr. Manfred Schell, Italië door dhr. Guiseppe Minutoli, Zwitserland door dhr. Fritz Schneider en Nederland door dhr. Jan Altena. Op de laatste vergadering in oktober 2007 is op waardige wijze afscheid genomen van Jan Altena. Jan heeft in de afgelopen 18 jaar op diverse manieren het Europees gebeuren op het gebied van het machinistenwerk onder de aandacht weten te brengen.

Gestart met 4 landen kunnen wij nu de teller op 16 zetten met daarbij nog enkele geïnteresseerden. Deze laatste vergadering die trouwens niet bijgewoond kon worden door de voorzitter, dhr. Manfred Schell, vanwege zijn strijd in Duitsland met de DB en de andere vakbonden, stond grotendeels in het teken van het aanschuiven van de ALE bij de Europese Unie. Grote tegenspeler(dwarsligger) in deze is de ETF(Europese Transport Federatie), die de alléén vertegenwoordiging van het spoorwegpersoneel claimt.

Om de ALE toch wat te gunnen was het voorstel dat zij mag aanschuiven als toehoorder en zich moet conformeren aan genomen besluiten.

Dit is voor de ALE onacceptabel, de ALE wil gehoord worden en meespreken, zeker daar waar het gaat over treinpersoneel.

Via Europarlementariërs en andere wegen zal de ALE trachten haar plek in het overleg te veroveren om daar haar stem te kunnen laten horen.

Werknemers ervaren steeds meer geweld, agressie en stress



Hoewel Europese werknemers minder werken dan een aantal jaar geleden, moeten werkgevers er wel vanuit gaan dat ze meer gestrest zijn. Dit is het gevolg van hogere werkdruk, zo blijkt uit onderzoek van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Ruim 60 procent van de werknemers zegt tevreden te zijn met het werk. Wel geeft een even groot deel aan te kampen met werkstress. Uit het onderzoek blijkt ook dat maar een derde vindt dat zijn werkgever goede carrièreperspectieven biedt. Daarnaast vindt een op de drie werknemers zijn werk een aanslag op zijn gezondheid en veiligheid.

Nederlanders in top drie

Van de Europese werknemers zijn de Denen het meest tevreden met hun baan: 93,4 procent geeft dit aan. De Denen worden gevolgd door de Britten (92,7 procent) en de Nederlanders (89,2 procent). Roemeense werknemers blijken het minst tevreden te zijn (56 procent), zo blijkt uit het onderzoek. Het meest gestrest zijn de Zweden (85 procent), gevolgd door de Finnen (77 procent). Bulgaarse werknemers zijn het meest relaxed.

Agressie en geweld

Uit het onderzoek blijkt verder dat de Britten het minst klagen over de negatieve effecten van hun werk op hun gezondheid. Ook melden ze zich minder vaak ziek met werkgerelateerde ziektes dan hun collega's in de meeste andere landen. Toch lopen de Britten het grootste risico, samen met de Nederlanders, om op hun werk te maken te krijgen met agressie en geweld.

Slecht management draagt bij aan werkstress en depressie

Gebrek aan steun van managers draagt in belangrijke mate bij aan het ontwikkelen van werkstress. Werknemers die toch al moeite hebben met de werkdruk hebben hierdoor een verhoogde kans op een depressie. Dit blijkt uit Canadees onderzoek onder 24.000 werknemers. Vijf procent van de werknemers blijkt in het afgelopen jaar een depressie te hebben gehad. Werknemers die veel werkstress ervaren blijken het meeste risico te lopen op een depressie. Het onderzoek bevestigt het gevaar van veel werkstress: het kan leiden tot allerlei gezondheidsklachten als hoge bloeddruk, hartkwalen en depressie. Nu blijkt bovendien dat het gebrek aan steun van managers in belangrijke mate bijdraagt aan werkstress.

Sneller herstel bij goede begeleiding

De onderzoekers erkennen dat het voor managers moeilijk is om een onderscheid te maken tussen stress uit een privé-situatie en werkgerelateerde stress. Niettemin roepen ze op tot een betere preventie van mogelijke depressiviteit, om verzuim zoveel mogelijk tegen te gaan. Uit het onderzoek is gebleken dat werknemers die op het werk begeleiding kregen tijdens de behandeling van een depressie sneller herstellen en bovendien productiever zijn.

Agressie en geweld tegen werknemers met publieke taak moeten 15 procent omlaag

Agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak moeten met 15 procent omlaag. Het kabinet stelt daar de komende drie jaar in totaal 6,5 miljoen euro voor beschikbaar. Het kabinet vindt agressie en geweld onacceptabel, in het bijzonder tegen hulpverleners (politie, brandweer, ambulancepersoneel), toezichthouders, dienstverleners, balie medewerkers, onderwijs- en ziekenhuispersoneel, politici en bestuurders.

De ministerraad heeft op voorstel van minister Ter Horst van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties ingestemd met toezending van het programma Veilige publieke taak aan de Tweede Kamer. Het programma is een uitwerking van het actieprogramma van het vorige kabinet. Ook de onderzoeksresultaten over ongewenst gedrag tegen werknemers zijn in het stuk opgenomen.

Uit onderzoek blijkt dat in 2006 66 procent van de werknemers die werken voor het publiek, te maken heeft gekregen met ongewenst gedrag. In de meeste gevallen ging het om verbaal geweld, maar ongeveer een kwart van de werknemers kreeg ook fysiek geweld te verduren (slaan en schoppen). Het ergst is de situatie voor treinconducteurs, gevangenispersoneel en mensen op de ambulance: zij hadden bijna allemaal (90 tot 100 procent) last van agressie en geweld. Dit varieerde van schelden, vernederen en treiteren tot fysiek geweld. De schade hiervan is ruwweg 100 miljoen euro per jaar aan ziekmeldingen of minder functioneren, nog los van andere schade en medische kosten, en alleen in een aantal onderzochte sectoren. De werkelijke totale schade zal nog veel groter zijn.

Uitgangspunt van het programma is dat de werkgevers in de verschillende sectoren hun werknemers moeten beschermen tegen geweld en goed moeten reageren als het toch plaatsvindt. Van de 6,5 miljoen euro die het kabinet de komende drie jaar voor het programma uittrekt, is 2,5 miljoen euro bestemd voor werkgevers die een bijzondere aanpak ontwikkelen. Daarbij is het de bedoeling de ervaringen en oplossingen te verspreiden zodat de verschillende sectoren en werkgevers van elkaar kunnen leren. Daarvoor zal een kennisbank worden ingericht. Ook is afgesproken dat politie en Openbaar Ministerie adequaat en overal op dezelfde manier optreden. De officieren van justitie eisen nu al bij geweld tegen mensen die werken voor het publiek een twee keer zo hoge straf als normaal.

Hoewel de meeste activiteiten door werkgevers in de verschillende sectoren ondernomen moeten worden, bestaat bij deze partijen ook behoefte aan centrale regie en ondersteuning. Dit om meer afstemming, eenduidigheid en samenwerking tot stand te brengen. Zo kan bijvoorbeeld voorkomen worden dat een gemeentelijke dienst in de ene gemeente heel anders opereert dan in de andere gemeente, of dat bijvoorbeeld ziekenhuizen geheel anders op agressie reageren dan scholen of het openbaar vervoer. Daarom zal er centrale regie komen als ondersteuning voor de verschillende sectoren.

Ook zal een uniforme norm worden ontwikkeld over wat nog wel en niet meer acceptabel is: klagen mag uiteraard wel, je hart luchten ook, maar schelden niet en geweld al helemaal niet. Verder zal onderzoek gedaan worden naar de oorzaken van geweld tegen toezicht houdend, hulpverlenend en dienstverlenend personeel.

Waarschijnlijk biedt ook het verbeteren of verduidelijken van de dienstverlening soelaas: minder klachten en daardoor minder agressie en geweld.

Verkoop Veolia Dagkaart verloopt succesvol



Sinds woensdag 12 september biedt Veolia Transport Limburg een vereenvoudigd kaartsoortenassortiment aan, te weten het Stadsretour en de Veolia Dagkaart. Uit de eerste verkoopcijfers blijkt dat de Veolia Dagkaart een succes is. Ook de verkoop van het Veolia Stadsretour verloopt naar tevredenheid.

Ingaande 12 september heeft Veolia haar kaartassortiment vereenvoudigd en zijn het Eurokaartje, de Met-Elkaartjes en de Veolia Dagkaart van € 10,- vervallen. Hiervoor in de plaats introduceerde Veolia de € 4,- Dagkaart Zuid-Limburg, de € 4,- Dagkaart Noord- en Midden-Limburg en het Veolia Stadsretour. Uit de eerste cijfers van de Veolia Dagkaart blijkt dat de verkoop van de kaart in Noord- en Midden-Limburg en in Zuid-Limburg succesvol verloopt. Niet alleen op de bus, maar bijvoorbeeld ook op de trein op de Heuvellandlijn wordt veel gebruik gemaakt van de Dagkaart.

Ook de verkoop van het Veolia Stadsretour verloopt naar verwachting. Rekening houdend met de eerste negatieve reacties is Veolia Transport Limburg tevreden over de eerste verkoopcijfers.

Onderstaand nog een keer de belangrijkste kenmerken van de nieuwe kaartjes.

Het Stadsretour

- * Makkelijk reizen met het Veolia Stadsretour in het stedelijk gebied van Parkstad, Maastricht, Sittard/Geleen, Roermond, Weert, Venlo of Venray voor € 2,50 per persoon.
- * Maximaal 2 kinderen tot en met 11 jaar reizen gratis mee.
- * Verkrijgbaar bij de chauffeur.

De Dagkaart

- * Zonder omkijken de hele dag reizen in een groter gebied voor € 4,- per persoon.
- * Geldig van maandag t/m vrijdag na 09.00 uur en op zaterdag, zondag en feestdagen de hele dag.
- * Maximaal 2 kinderen tot en met 11 jaar reizen gratis mee.
- * In de concessie Zuid-Limburg is de Dagkaart geldig op alle buslijnen binnen de provinciegrenzen en de lijnen naar Duitsland, m.u.v. lijn 44, en op de Heuvellandlijn van Veolia Transport Limburg.
- * In de concessie Noord- en Midden-Limburg is de Dagkaart geldig op alle buslijnen binnen de provinciegrenzen, op lijn 27/127 tussen Venray en Deurne, lijn 70 naar Maaseik, lijn 75 en lijn 83/84 tot Mook. Met 2 Dagkaarten per persoon mag ook gebruik gemaakt worden van de treinen op de Maaslijn.
- * Verkrijgbaar bij de chauffeur.

Zie ook de folder die verkrijgbaar is bij de chauffeur op de bus en bij onze servicepunten.

NS Hispeed/Internationaal



In FastForwardFlash van 9 oktober stond vermeld dat Minister Eurlings een brief naar de Tweede Kamer heeft gestuurd met het besluit om niet te starten met commercieel vervoer over het noordelijk deel van de HSL vanaf 9 december 2007. Zoals jullie weten was de live-gang per 1 november gekoppeld aan de start verkoop van Albatros Prio. Omdat de Albatros Prio nu niet over de HSL rijdt per 9 december hebben we de datum 1 november kritisch bekeken. De nieuwe dienstregeling begint per 9 december en dit lijkt nu een veel logischer moment om NS Hispeed te introduceren. Een nieuwe dienst en een nieuw bedrijf! Daarom is de officiële start*) van NS Hispeed verplaatst van 1 november naar vrijdag 7 december. Wat betekent dat precies? Op alles waar je nu NS Internationaal ziet, siert straks NS Hispeed. Bijvoorbeeld de Tickets & Service winkels, website (nshispeed.nl), brochures, briefpapier en visitekaartjes en telefoon opnemen met NS Hispeed. We gaan dit onze vaste klanten en relaties persoonlijk laten weten door middel van een digitale nieuwsbrief. Heel Nederland gaan we vanaf januari 2008 verassen met een grote NS Hispeed-introductie-campagne. We komen zelfs op televisie met een commercial! We doen dit om heel Nederland te laten weten wie we zijn en waar we voor staan nu èn in de toekomst. Iedereen die nu hard aan het werk is ontzettend veel dank voor deze inzet! Alles is al gereed en de komende weken zetten we de puntjes op de i om per 7 december NS Hispeed te introduceren. *) Officiële start betekent niet de het werkgeverschap veranderd. Dit blijft hetzelfde tot de concessie ingaat.

CAO

Onderstaande voorstellen van de werkgever NS Hispeed zijn door de leden tijdens de ledenraadplegingen aanvaard.

- * NS Internationaal/NS Hispeed voert een structurele competentievergoeding in voor het Rijdend Personeel van NS Hispeed. Deze competentie-vergoeding betreft specifieke eisen van de dienstverlening bij NS Hispeed voor zover niet in de CAO Int-flex-vergoeding geregeld en is bedoeld om een aantrekkelijke werkgever te blijven voor deze groepen op de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om de specifieke aard van de diensten, het internationaal werken of andere ongemakken. Daarmee is de vergoeding specifiek voor het werken bij NS Internationaal/NS Hispeed.
- * Deze competentie-vergoeding bedraagt voor Tm's/HC's Albatros/Benelux (sg 56) €150,- bruto per maand, voor Tm's ICE/IC, Thalys en multi-inzetbare Tm's (sg 57) € 50,- bruto per maand en voor de Mcn (sg 57) 200 Euro bruto per maand.
- * Deze competentie-vergoeding gaat in per 1 januari 2008. Dit is afwijking van de eerdere afspraken uit december 2006 dat de vergoeding in zou gaan bij de start van het rijden over de HSL - naar verwachting per 01-10-08.
- * De tijdelijke toeslag van 2% per 1 januari 2008 (punt 4 uit de afspraken van 22 december 2006) komt daarmee te vervallen.

Beursgang Deutsche Bahn



Eind juli werd binnen de bondsregering overeenstemming bereikt over de beursgang van DB. De belangrijkste verandering die minister Tiefensee heeft doorgevoerd is het tempo waarin de aandelen van DB worden verkocht. Begonnen wordt met 25%, later uit te breiden naar 49%. De Duitse staat blijft dus een meerderheidsbelang, en daarmee in elk geval theoretisch controle over het bedrijf houden. Het voorstel is ook aangepast op het punt van de infrastructuur. DB krijgt nog steeds het exclusieve exploitatierecht voor een periode van 15 jaar. Een verlenging van dat recht vergt echter een expliciete beslissing van het parlement; wanneer het parlement geen beslissing neemt of besluit het exploitatierecht te beëindigen dan moet DB het infrabedrijf binnen drie jaar verzelfstandigen om het aan de staat te verkopen. In ruil voor het exclusieve exploitatierecht is DB verplicht het spoorwegnet in een nog nader te definiëren goede staat van onderhoud te houden.

Hiervoor krijgt DB een subsidie van maximaal € 2,5 miljard per jaar; het resterende bedrag moet uit de gebruiksvergoeding en/of uit subsidies van deelstaten komen. DB moet de subsidies bovendien verantwoorden in een jaarrapportage, waarin ook de kwalitatieve ontwikkeling van het spoorwegnet wordt beschreven. Inkrimping en uitbreiding van het spoorwegnet en de onderhoudssubsidie worden via een overeenkomst geregeld.

De reacties op het voorstel zijn positiever dan bij de eerdere voorstellen het geval was, maar toch is met name op het gebied van de infrastructuur nog steeds kritiek te horen. De deelstaten zijn mordicus tegen een beursgang van DB inclusief infrastructuur en dreigen het wetsontwerp in de *Bundesrat* te blokkeren.

Dit dreigement werd op 2 augustus tijdens een conferentie van de *Landesverkehrsminister* unaniem richting Berlijn gestuurd. Ondanks de door minister Tiefensee afgegeven garanties vreest men dat het regionale spoorwegnet niet bestand zal zijn tegen de rendementseisen van investeerders op de aandelenbeurs. Dat laatste is wellicht niet zo'n gek argument, want het enige Europese experiment met commerciële exploitatie van spoorweginfrastructuur (Groot-Brittannië) was geen doorslaand succes.

Een tweede punt waar de *Länder* over vallen is het risico dat DB de infrastructuur zal gebruiken om concurrenten te dwarsbomen. Een strikte scheiding tussen infrastructuur en exploitatie is de beste garantie dat DB Netz haar positie niet zal (blijven) misbruiken.

Op dit punt lijkt een brede consensus te ontstaan tussen vervoerders (uitgezonderd DB), belangenorganisaties en politiek. Zelfs *Die Linke*, zeg maar de Duitse SP, is van mening dat de marktwerking niet door een machtspositie van DB in gevaar mag worden gebracht!

Tot slot is de verwachting dat de terugkoopregeling voor de infrastructuur de staat naar verwachting zo'n € 8 miljard gaat kosten. Dat is ongeveer hetzelfde bedrag dat de te verkopen 49% van de aandelen moet opbrengen. De staat zal € 4 miljard van de opbrengst investeren in (rail-) infrastructuur, zodat in geval van een terugkoop een negatief saldo van € 4 miljard ontstaat. Mede in samenhang met de jaarlijkse subsidie van € 2,5 miljard lijkt dit geen goede deal voor de Duitse staat te zijn.

Tenslotte merkt uw redacteur op dat de waarde van het bedrijf DB tegen valt. Uitgaande van de geschatte verkoopopbrengst is DB zo'n € 16 miljard waard. Een bescheiden bedrag voor een concern met zoveel nieuw materieel, een behoorlijk uitgebreid hogesnelheidsnet, veel stationsgebouwen en spoorgronden, het logistiek bedrijf Stinnes/Schenker en de vele

buitenlandse deelnemingen. Kennelijk staan hier veel schulden en leningen tegenover en is DB ondanks de recent behaalde winsten er financieel minder goed aan toe dan het bedrijf wil doen geloven. Dit blijkt eveneens uit een artikel in *der Tagesspiegel*, waarin de conclusie wordt getrokken dat een aantal door DB aangegane leningen met een gezamenlijke waarde van € 1,6 miljard een staatsgarantie hebben. Daarnaast is nog onduidelijk wie straks instaat voor bijna € 1 miljard aan kredieten die DB via Eurofima opgenomen.

Bron HOV

Service, klantvriendelijkheid



Onlangs ging ik met mijn vrouw met de auto naar de omgeving van Nijmegen. Helaas was het adres niet gemakkelijk per trein bereikbaar en aldus werd de routeplanner ingesteld. De reis vanaf naar Nijmegen werd er één vol hindernissen. Twee flinke aanrijdingen en vele ellenlange files door werkzaamheden. Op het gekozen adres aangekomen, de dingen gedaan die even moesten en ondertussen rammelde de inwendige mens behoorlijk. Volgens mijn inwendige klok was het etenstijd. Op de routeplanner was een toetsje aanwezig om de dichtst bijzijnde eetgelegenheden te bezoeken.

Gewoon de dichtst bijzijnde aanklikken vond ik voldoende en dat was Aziatisch eten. De routeplanner voerde ons naar een industrie terrein en dat kon ik niet geloven. Een restaurant op een industrie terrein? Toch alle aanwijzingen netjes

opgevolgd en zo kwamen we bij een slagboom. Dat hield ons even tegen, een slagboom is niet de meest vriendelijk uitnodigende vorm van "welkom in ons restaurant". Achter de slagboom zagen we 1 raam met een soort afhaal systeem en vele auto's in een lange rij achter elkaar die lijdzaam stonden te wachten op hun afhaal bestelling. Even op de routeplanner gekeken wat het volgend dichtstbijzijnde restaurant zou kunnen zijn.

Het scherm gaf 5 kilometer verder aan. Mijn inwendige mens vond het op dit moment nog even te ver. Toch maar naar de slagboom gereden en die zwaaide heel snel open. Pijlen op het wegdek gevolgd en we reden om een enorm groot gebouw heen. Aan de voorkant aangekomen zag het er al heel anders uit. Gewoon een restaurant, met een mooie entree en een zeer ruime parkeer gelegenheid. De meeste plaatsen waren leeg en voor de ingang was nog voldoende ruimte. Het restaurant in en twee automatische schuifdeuren openden zich en wij bevonden ons in een aantrekkelijke hal, met een receptioniste, die ons hartelijk welkom heette en vroeg of wij gereserveerd hadden.

Die vraag leek mij gezien de enorme leegte op de grote parking en de vele lege stoelen in het restaurant, volkomen overbodig. Maar toch, het was een gewone vraag en we hadden dus niet gereserveerd. Een uiterst vriendelijke gastheer compleet met een Indonesisch hoofddoekje vroeg ons of wij roken of niet roken wilden zitten en vertelde dat er Chinees, gewokt, Japans en Thais gegeten kon worden in dit restaurant. De keuze voor ons werd wakken en hij begeleidde ons naar een rokers plaats. De stoelen werden keurig van de tafel gehaald en mijn vrouw mocht aanschuiven. Ook voor mij werd de stoel aangeschoven. Hij vroeg ons, of wij bekend waren in dit restaurant en of hij mocht uitleggen wat er zoal gegeten kon worden. Uiterst vriendelijk omschreef hij wat wij allemaal konden nuttigen en dat hij

ons even op weg ging helpen met een soep of ander voorafje als we daar prijs op stelden. Het servet werd door hem op onze schoot gelegd en wij bestelden eerst koffie. Het eten zag er prima uit en opeens liep het restaurant echt vol. Van een leeg opeens naar een overvol restaurant. Er stond opeens een dame ergens in een hoek die alle gasten in het Indonesisch en daarna in het Nederlands van harte welkom heette en verzorgde ook meteen de achtergrond muziek. De bediening was echt snel, attent, vriendelijk en heel geruisloos. Na het afrekenen weer onderweg met behulp van de routeplanner naar en wij spraken over de gastvrijheid en service in het restaurant. Echt een gevoel van welkom had ik. Ik zou mijn reizigers eigenlijk hetzelfde gevoel willen geven, welkom aan boord en een beetje service links en rechts, een praatje en vooral het gevoel geven dat iedereen welkom is aan boord, zich er thuis voelen.

Mijn vrouw merkte op, dat ik dat wel zou willen, maar dat het een (bijna) onmogelijke taak is voor een Hc om het de reizigers op die manier welkom te heten en iedereen het gevoel te geven zich thuis te voelen in de trein. In vergelijking, had de uiterst vriendelijk gastheer van ons in het restaurant ongeveer 10 tafels om te verzorgen, ongeveer 40 tot 50 gasten. Jij hebt misschien ook wel eens 50 gasten/reizigers in een dubbeldekker, maar dan verspreid over 4 of 6 bakken. Of in de spits, een (over)volle trein, 12 bakken Virm met 1000 gasten aan boord en dan maar twee Hc's, die onder die omstandigheden niet in staat kunnen zijn om het iedereen naar de zin te maken. Laat staan om iedereen te zien of te controleren binnen een half uur. De mening van mijn vrouw, dat er in de treinen te weinig collega's aanwezig zijn om het iedereen naar de zin te maken, moet ik helaas delen. En toch ga ik er weer voor, iedere dag of avond opnieuw, samen met de Mcn en Hc's, Plp's, service medewerkers, bijsturing, NedTrain en de vele andere collega's om de reiziger die ik dan wel tegen kom, dat stukje te kunnen geven wat ik zelf zo graag voel als ik ergens te gast ben. Thuis kunnen zijn, waar je ook bent en wie je ook bent.

Benut kansen die pensioenflexibilisering biedt



In 1995 heeft de toenmalig staatssecretaris van Financiën Vermeend (later minister) de 'commissie Witteveen' ingesteld. Deze commissie moest onderzoeken wat de mogelijkheden en wensen waren, waardoor pensioen meer individueel en meer flexibel kon worden aangewend. De aanbevelingen zijn bijna allemaal in 1999 in de wet opgenomen en kunnen dus worden toegepast. Toch is de ervaring dat veel pensioenregelingen deze mogelijkheden te weinig benutten. Ook zijn de mogelijkheden

vaak onbekend en moet er meer over gecommuniceerd worden.

Het Spoorwegpensioenfonds doet trouwens veelvuldig en goed communiceren via oa. het magazine Traject, Brochures en voorlichting in huis en op locatie..

Het uitgangspunt is dat iedereen zoveel mogelijk in staat wordt gesteld zijn of haar pensioen zo in te richten dat die het beste past bij zijn of haar (levens)situatie en/of wensen.

Een aantal voorbeelden. Een ongehuwde werknemer van 25 jaar heeft natuurlijk geen behoefte aan een nabestaandenpensioen. Hij heeft immers geen nabestaanden. Het geld dat als het ware wordt betaald voor het deel nabestaandenpensioen kan deze werknemer

nu gebruiken voor een hoger ouderdomspensioen of een pensioen dat eerder ingaat. Op het moment dat hij een partner krijgt of op de pensioendatum heeft, ruilt hij een deel van dit hogere ouderdomspensioen gewoon in voor een deel nabestaandenpensioen. In de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfonds krijgt een alleenstaande automatisch een hoger ouderdomspensioen. Deze mogelijkheid tot omruil van nabestaandenpensioen in hoger ouderdomspensioen geldt natuurlijk ook voor tweeverdieners!

Verder zijn er mogelijkheden om eerder, dus voor 65 jaar, of later, na 65 jaar met pensioen te gaan. Gaat u eerder, dan zal het pensioen uiteraard lager uitvallen (ongeveer 7 procent minder per jaar dat u eerder gaat). Gaat u later, dan mag u uw pensioen uitstellen. Uw uitkering wordt dan ongeveer 7 procent hoger per jaar dat u doorwerkt. Als u in dat jaar ook nog extra pensioen opbouwt, wordt uw pensioen bijna 10 procent hoger per jaar dat u doorwerkt. Fulltime doorwerken is wellicht geen optie, maar nog 2 jaar voor 50 procent?

Dat lagere pensioen, als u eerder met pensioen gaat, kunt u weer compenseren door te kiezen voor een hogere uitkering in de eerste jaren, gevolgd door een lagere uitkering in de latere jaren. Dat mag namelijk binnen een bandbreedte van 100:75. Het is het overdenken waard om de eerste jaren van pensionering toch maar wat meer 'op te nemen' en te genieten zolang het nog kan! Bedenk wel, dat dan een verhoging van het pensioengeld plaats vindt, niet van de eventuele (al ingegane) AOW.

Een cijfervoorbeeld.

In plaats van een 'standaardpensioen' van € 25.000 vanaf 65 jaar met een nabestaandenpensioen van € 17.500 (70 procent) kiest de werknemer voor:

- een ouderdomspensioen van € 10.000 vanaf 63 jaar, hij blijft voor 50 procent werken;
- hij werkt parttime door tot 67 jaar;
- vanaf 67 tot 72 jaar krijgt hij € 32.500;
- vanaf 72 jaar krijgt hij € 24.375;
- zijn partner heeft een eigen inkomen, ouderdomspensioen en heeft 'maar' € 10.000 aan nabestaandenpensioen nodig.

Modern pensioenknutselen: het is niet moeilijk, wel leuk!

Conclusie en advies.

Richt uw pensioen in naar uw eigen wensen, bekijk de verschillende mogelijkheden. Binnen de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfonds zijn diverse mogelijkheden om uw pensioensituatie (uitkering) aan te passen aan uw wensen. Het is uw pensioen en u (in dit geval de vakbonden) en uw werkgever bepalen dus de mogelijkheden, in deze mogelijkheden beslist uzelf.

De herfst/winter periode is een mooie gelegenheid om eens goed in uw pensioenregeling te duiken en mogelijkheden te overdenken. Daarvoor moet u wel alle relevante en juiste gegevens hebben, alsmede de mogelijkheden binnen de regeling. Vraagt u daar dus als eerste om (normaal in uw bezit)?

Op de site van het Spoorwegpensioenfonds is veel informatie te vinden. Zo hoort pensioen toch ook te zijn: onder het genot van een hapje en drankje, in de avonden, nadenken en wat mijmeren over alles wat u met uw pensioen kunt doen! Het is en blijft immers uw spaarpot. En een spaarpot hebben is gelukkig heel positief. Vooral als deze goed gevuld is.

Hoe regel ik de verdeling van ouderdomspensioenen bij scheiding?



Om de verdeling van ouderdomspensioenen te regelen bij een scheiding, moet u uw scheiding zo snel mogelijk melden bij de pensioenuitvoerder. Dit moet in ieder geval binnen twee jaar nadat de scheiding is ingeschreven in de burgerlijke stand van de gemeente waar het huwelijk is voltrokken. De pensioenuitvoerder moet weten hoe u het pensioen wilt verdelen. Dan kan hij aan de juiste persoon het juiste bedrag uitbetalen.

Formulier voor pensioenuitvoerder

U kunt melding maken van uw scheiding met het formulier 'Mededeling van scheiding in verband met verdeling van ouderdomspensioenen'. Het formulier om de scheiding te melden is te vinden op www.postbus51.nl. Op het formulier vindt u ook welke bijlagen u moet meesturen. Verder heeft het Spoorwegpensioenfonds zelf ook een brochure: "Uw pensioen bij scheiden of uit elkaar gaan", dit is te vinden op: www.spoorwegpensioenfonds.nl onder Actueel en dan: de nieuwe brochures zijn er. Voor de pensioenuitvoerder is het voldoende als één van de ex-partners de melding doet en het formulier ondertekent. Alleen als u afwijkt van de standaardverdeling of een conversie wilt, moet u allebei het formulier ondertekenen. De keuze die u in het formulier vastlegt voor de manier waarop het ouderdomspensioen moet worden verdeeld, is voor de pensioenuitvoerder in principe definitief. Als het ouderdomspensioen al ingegaan is, schrijf dan in de linkerbovenhoek van het formulier: 'S.V.P. met voorrang behandelen'. Op die manier kan de pensioenuitvoerder uw aanvraag voorrang geven. Als het pensioen bij verschillende pensioenuitvoerders is opgebouwd, moet u naar allen een formulier sturen.

Afhandeling melding

Als de pensioenuitvoerder het formulier tijdig heeft ontvangen, wordt er eerst nagegaan of er gegevens of bijlagen ontbreken. Daarna kijkt hij of de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding op u van toepassing is. Als dat niet zo is, krijgt u van de uitvoerder te horen waarom de wet niet voor u geldt. Degene die het pensioen niet zelf heeft opgebouwd, krijgt na ongeveer twee maanden schriftelijk bericht welke aanspraak die heeft. Daarbij vermeldt de pensioenuitvoerder wanneer de eerste betaling is. De ex-partner ontvangt een kopie van die brief.

Formulier niet binnen twee jaar ingestuurd

Als u het formulier niet binnen twee jaar opstuurt, vervalt het recht op rechtstreekse uitbetaling aan degene die het pensioen niet zelf heeft opgebouwd. De pensioenuitvoerder hoeft het verzoek niet meer in behandeling te nemen. Maar de wet bepaalt dat de ex-partner wel het recht heeft op een deel van het pensioen. Degene die het pensioen heeft opgebouwd, moet dit rechtstreeks aan de ex-partner betalen. Kunt u hier samen met uw ex-partner geen afspraken over maken, dan kunt u voor hulp en advies contact opnemen met een rechtsbijstandverlener.

Geen gegevens van pensioenuitvoerder

Het is mogelijk dat u niet weet naar welke pensioenuitvoerder u uw formulier moet sturen. U kunt dan bij de werkgever van u of uw ex-partner navragen wie de pensioeninstantie is. Hier geldt een wettelijke informatieplicht: ex-partners, pensioenuitvoerders en werkgevers

zijn verplicht elkaar gegevens te verstrekken die nodig zijn om de rechten en plichten bij de verdeling van het pensioen vast te stellen.

Kosten voor verdelen pensioen

De pensioenuitvoerder mag de kosten van het verdelen van het pensioen aan beide ex-partners in rekening brengen. Hij kan voor die kosten aparte rekeningen sturen. De pensioenuitvoerder kan die kosten ook in mindering brengen op de uitbetaalde pensioenbedragen. De ex-partners moeten elk de helft van de kosten betalen. De hoogte van het bedrag is niet in de wet vastgelegd. Pensioenuitvoerders berekenen dan ook verschillende bedragen. Wilt u de hoogte van het bedrag weten, dan kunt u terecht bij uw pensioenfonds.

Verdere vereenvoudiging premieheffing werknemersverzekeringen

Het kabinet komt met vereenvoudigingsmaatregelen voor de premieheffing werknemersverzekeringen die leiden tot een vermindering van de administratieve lasten voor werkgevers. Het gaat daarbij om het wegnemen van verschillen tussen de loon- en de premieheffing en het verminderen van details. De maatregelen staan in het kabinetsstandpunt in de nota 'Verkenning vereenvoudiging premieheffing' die onlangs aan de Tweede Kamer is gezonden. De nota heeft de status van een verkenning en bevat daarom een reeks vrije gedachten van het kabinet over mogelijke vereenvoudigingsvoorstellen. Voor de korte termijn bevat de nota evenwel een concreet vereenvoudigingsvoorstel. Het betreft de gefaseerde afschaffing van het werknemersdeel van de WWV-premie voor werknemers (de Awf-premie). In 2008 gaat deze premie met 0,35 procentpunt omlaag. Met ingang van 2009 wordt het werknemersdeel volledig afgebouwd en daarna afgeschaft. Er blijven dan alleen werkgeverspremies voor de premieheffing werknemersverzekeringen over. Daarnaast stelt het kabinet voor de verschillen tussen de loon- en premieheffing te verminderen. Verder wil het kabinet bezien of de premievrije voet (franchise) van het werkgeversdeel van de WWV-premie kan worden omgezet in een premiekorting voor werkgevers. Deze algemene premiekorting kan worden gecombineerd en geharmoniseerd met reeds bestaande premiekortingen en premievrijstellingen. Dit leidt naar één gecombineerde premieheffing werknemersverzekeringen met één tarief en één tariefstructuur. Het kabinet acht het realiseren van één tariefstructuur en één tarief voor de premieheffing werknemersverzekeringen een wenselijke en begaanbare optie. Dit leidt tot de volgende voordelen:

1. Het vereenvoudigt het bruto-netto-traject. De werkgever kan alle premies werknemersverzekeringen in één bedrag afdragen. Alle voor de werkgever geldende premiepercentages worden tot één totaalpercentage opgeteld dat vervolgens wordt toegepast op de totale SV-loonsom.
2. Eén tariefstructuur houdt de mogelijkheid tot premiedifferentiatie in stand. De premiepercentages voor het totaal van de werknemersverzekeringen kunnen per werkgever verschillen.
3. De loonaangifte zal eenvoudiger worden. Door het verdwijnen van de franchise vereenvoudigt de wijze van berekenen van de verschuldigde premie (het voortschrijdend cumulatief rekenen).
4. Het loonstrookje zal ook inzichtelijker worden door het vervallen van het werknemersdeel Awf-premie.
5. Het afschaffen van de franchise past ook beter binnen de verzekeringsgedachte.

Men is verzekerd vanaf de eerste euro.

Het ontstaan van één tariefstructuur voor de werknemersverzekeringen brengt een verdergaande vereenvoudiging eerder binnen handbereik. Binnen deze kabinetsperiode zullen daartoe al stappen worden gezet. De nota noemt de volgende voorstellen:

- een vereenvoudiging van de tarieven eindheffing in de loonbelasting (een vast tarief met een eventueel lager eindheffingstarief voor werknemers met lage lonen);
- een verkleining van het onderscheid in de loonheffing tussen loon uit tegenwoordige en loon uit vroegere dienstbetrekking;
- het in één geharmoniseerde regeling onderbrengen van de premiekorting voor arbeidsgehandicapte werknemers en de premievrijstelling bij het in dienst nemen of houden van oudere werknemers;
- het begrip loontijdvak voor de loon- en premieheffing verduidelijken en transparanter maken;
- een vaste herleiding van wettelijke jaarbedragen voor zowel de loon- als de premieheffing naar een periode van 260 werkdagen;
- een stroomlijning van de verschillende regels voor loonoverheveling en loonsamenvoeging voor de loonheffing en premieheffing werknemersverzekeringen;
- teruggave door de belastingdienst van de van een werknemer teveel ingehouden belasting over de werkgeversvergoeding van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Deze situatie komt met name voor als een werknemer gelijktijdig bij meerdere werkgevers werkzaam is. Momenteel vindt de teruggave evenredig plaats aan de werkgevers waarbij vervolgens nog bewerkelijke verrekeningen moeten plaatsvinden met de betreffende werknemer.

De nota 'Verkenning vereenvoudiging premieheffing' gaat ook in op minder gedetailleerde regelgeving voor kostenvergoedingen en verstrekkingen. Minder details leiden tot lagere administratieve lasten. Een keerzijde hierbij is dat de loonheffingen een grover karakter krijgen, waarbij niet of minder verfijnd rekening wordt gehouden met de kosten die werknemers voor hun dienstbetrekking maken. Het kabinet wil eerst gaan inventariseren wat de omvang is van de huidige vergoedingen en verstrekkingen en welk fiscaal belang hiermee is gemoeid. Op basis van de uitkomsten van de inventarisatie zal het kabinet bezien welke uitruilmogelijkheden bestaan tussen loon en vergoedingen en verstrekkingen en waar de grenzen tussen deze uitruilmogelijkheden liggen.

Los van bovengenoemde vereenvoudigingsvoorstellen wil het kabinet een onderzoek starten naar de mogelijkheden voor een verdere vereenvoudiging van het stelsel van de loonheffingen op langere termijn. De meest vergaande vorm van vereenvoudiging is een stelsel waarbij de loon- en premieheffing verder zijn geïntegreerd en het niet meer noodzakelijk is te onderscheiden in loonbelasting, premies werknemersverzekeringen, premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Er kan bijvoorbeeld geheven worden naar één (meng)percentage en werkgevers kunnen volstaan met het overmaken van één bedrag per werknemer of misschien zelfs één bedrag voor alle werknemers samen. Een zodanig vergaande vorm van vereenvoudiging heeft diverse ingrijpende gevolgen.

Het leidt tot inkomenseffecten voor werknemers en ook tot verlies van instrumenten om de inkomensontwikkeling te kunnen sturen. Bovendien kunnen (administratieve) lasten verschuiven van de werkgever naar de overheid of burger. Daarnaast moet een geïntegreerde loon- en premieheffing ook houdbaar zijn in internationaal verband.

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
8-10-2007, nr. DEREK/2007/32947

Oudere werknemer heeft meer recuperatie nodig



Het risico op onvoldoende recuperatie ligt bij 45-plussers 56 procent hoger dan bij jongere werknemers, zo blijkt uit een onderzoek van Securex dat de Artsenkrant kon inkijken. Oudere werknemers hebben meer rustpauzes nodig om te vermijden dat ze vervroegd uitstappen, zo blijkt. De tendens om werknemers langer aan het werk te houden kan volgens de onderzoekers alleen maar succesvol zijn als die werknemers in goede gezondheid blijven tot het einde van hun loopbaan, wat betekent dat er meer rekening gehouden moet worden met hun

hogere herstelbehoefte. Wie niet voldoende herstelt gedurende een langere periode, accumuleert als het ware zijn vermoeidheid en raakt bijgevolg sneller uitgeblust. Bovendien blijkt de herstelbehoefte een goede voorspeller te zijn van gezondheidsklachten en absentisme. "Je kunt aan de herstelbehoefte voldoen door onder meer de werkdruk te verminderen en deeltijds werk voor oudere werknemers te bevorderen. Het is immers wetenschappelijk aangetoond dat een werknemer die gezond het einde van zijn loopbaan bereikt, een gezond en zinvol pensioen tegemoet gaat, dat bovendien gepaard gaat met minder kosten voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering", besluiten de onderzoekers. (belga/dm)

Persoonlijke belangenbehartigers VVMC



PB-cursusdag

Op vrijdag 2 november 2007 hebben de persoonlijke belangenbehartigers, de pb-ers van de VVMC, een cursusdag gevolgd op het kantoor te Tilburg. De pb-ers verzorgen de eerste opvang in de individuele belangenbehartiging voor onze leden. Hun werk is erg belangrijk voor onze leden. De cursusdag is bestemd voor het uitwisselen van de verschillende ervaringen van de pb-ers bij hun advisering en ondersteuning naar de leden van de

VVMC, maar ook voor het opdoen van kennis en inzicht van deskundigen. In samenspraak met de landelijk coördinator pb-zaken, Ton Lubbers, heeft Marie-Louise Bouman-Janssen, onze beleidsmedewerkster/vakbondsbestuurder, gezocht naar actuele thema's en specifieke aandachtspunten bij de NS in de persoonlijke belangenbehartiging. Centrale aandacht op deze laatste pb-dag is uitgegaan naar actuele ontwikkelingen binnen onder andere het arbeids- en sociaal zekerheidsrecht. Thei Iding, onze advocaat heeft de verschillende wettelijke bepalingen en de dagelijkse toepassing daarvan de revue laten passeren. Ook hebben we de aandacht geschonken aan arbeidsongeschiktheid binnen de NS. We hebben gesproken over de expertise van een arbeidsdeskundige binnen trajecten waarmee men te maken krijgt bij arbeidsongeschiktheid en hoe deze deskundigheid in te zetten is binnen het pb-werk. Eric Jurriens, arbeidsdeskundige, heeft dit onderdeel nader toegelicht. De opkomst was hoog, de interesse groot en de ervaringen zeer levendig. We kunnen terugkijken op een leerzame en succesvolle dag.

Persoonlijke belangenbehartigers VVMC

Landelijk Coördinator

Ton Lubbers
06-45218097
t.h.lubbers@planet.nl

Amersfoort

Peter Weygertze
06-16880551
cjf.vanderlaan@chello.nl

Arnhem/Nijmegen

Stanley Trouerbach
06-16889800
s.trouerbach@telebyte.nl

Den Haag

Anton van Heijst
06-16889601
a.vheijst@casema.nl

Eindhoven/Den Bosch

Cindy Peereboom
06-16887229
intercindy@cs.com

Enschede/Hengelo

Frank Verrier
06-16880482
frankverrier@wanadoo.nl

Haarlem

Jolanthe Singh-Bink
06-16887585
nisambula@orange.nl

Hoofddorp

Aad Meulblok
06-16884639
s.meulblok@hccnet.nl

Leeuwarden

Wieger Bloem
06-16880594
wiegerbloem@hotmail.com

Maastricht

Jan Groven
06-16881788
groja@planet.nl

Railon

Peter Hanssen
06-55845571
phanssen@wmc.nl

Rotterdam

Natasja Kluitenberg
06-16886202
n.kluitenberg@chello.nl

Utrecht

Jan de Jonge
06-16887689
Jan41bru@gmail.com

Zutphen

Simon Geltink
06-16885830
s.geltink@chello.nl

NS High/Speed

Fred Oentrich
06-16889998
international@wmc.nl

Alkmaar

Ronald Loffeld
06-53968907
loffeld@hotmail.com

Amsterdam

Sandra van Velden
06-16889649
sandravanvelde@quicknet.nl

Den Haag

Paul Heeringa
06-16884935
paulhe62@xs4all.nl

Den Haag

Jaap Timmer
06-16888545
jatimmer@kabelfoon.nl

Eindhoven/Den Bosch

Frans van Kasteren
06-16888681
f.van.kasteren@hetnet.nl

Enschede/Hengelo

Manfred Wenger
06-16886884
m.g.wenger@home.nl

Hoofddorp

Stefan Verhoef
06-16887037
s.verhoef@12move.nl

Heerlen

Marion Moonen
06-16888197
marionmoonen@home.nl

Lelystad

Jan de Haas
06-16887752
jan.dehaas@live.nl

Nijmegen

Jan Cremers
06-16881086
j.cremers6@chello.nl

Roosendaal

Heidy Stols
06-16888319
heidystols@gmail.com

Syntus

R Scholten
06-51694469
r.scholten7@chello.nl

Viissingen

Willem Ruijs
06-16889255
wruys@xs4all.nl

Zwolle/Emmen

Paul Darks
06-16889398
zwolle@wmc.nl

“De VVMC doet het met elkaar voor elkaar”

Ja, ik word lid (kan ook via de website www.vvmc.nl en klik dan op button contact).

Naam:

Voornaam: M/V

Adres:

Postcode en Plaats;

Geboortedatum:

Telefoon:

Mobiele telefoon:

E-mail adres:

Bank/Postbanknummer:

Personeelsnummer:

Standplaats:

Functie:

Naam Werkgever:

Kastnummer:

Datum in dienst:

Wenst met ingang van lid te worden van de VVMC.

Ondergetekende verklaart tenminste 1 jaar lid te blijven van de VVMC en machtigt de loonadministratie van de N.V. Nederlandse Spoorwegen, om maandelijks van zijn/haar loon een bedrag ad € 10,00 (contributie lidmaatschap) in te houden.

Er geldt een opzegtermijn van 2 maanden en gaat pas in na schriftelijke afmelding bij de Ledenadministratie, Antwoordnummer 60090, 5000 VB Tilburg. Telefoon: 013-5802768. (Postzegel niet nodig)

Indien lid van vakvereniging:

Ondergetekende zegt met ingang van heden d.d.

het lidmaatschap op van de F.N.V./C.N.V./F.R.V. (omcirkelen wat van toepassing is).

Handtekening



VAKBOND VOOR RIJDEND PERSONEEL

.....Vouwen en geniet versturen.....

postzegel
niet
nodig

VVMC ledenadministratie
Antwoordnummer 60090
5000 VB Tilburg