

De polder leeft!



Bulletin #75

Inhoud:

De polder leeft | People, Impact, Network | Belang van het collectief | Onze missie: behoud van menselijk kapitaal | Cao - en andere ontwikkelingen | Ledenraad | Kostbare solidariteit | Duurzaamheid voorop | Pensioenakkoord? | Voortdurend overleg over onze toekomst



Wat er ook verandert in je loopbaan, wij geven je overzicht, houvast en richting.

Voor meer informatie www.synergo-vhp.nl of bel 040 – 211 39 00

De polder leeft!

Géén pensioenakkoord, een klimaatakkoord waarvan de milieuverenigingen de handen aftrekken, teruglopend aantal leden bij traditionele vakbonden, het ontstaan van 'pop-up vakbonden' zonder 'overhead-organisatie', cao's die met steeds meer moeite tot stand komen: het verleidt om te denken dat het roemruchte polder-overleg waar Nederland groot mee is geworden op sterven na dood is. Ieder voor zich dan maar? Zo ver is het gelukkig nog lang niet, zegt Gerard van Nuland, voorzitter van Synergo-vhp. Ik zou haast zeggen in tegendeel. Want hoewel het in 2018 inderdaad meer tijd en energie kostte om met de werkgevers tot overeenstemming te komen, hoeven we ons voor de cao-resultaten niet te schamen. Daarbij konden onze onderhandelaars onder meer toegevoegde waarde leveren door bruggen te slaan tussen de vergaande eisen van enkele van onze collega-bonden en de werkgevers die van 'goudgerande regelingen' af willen.

Dat de werkgevers ook nog steeds waarde hechten aan het polder-overleg, bleek eens te meer op 1 oktober jl. toen het Financieel Dagblad breeduit aandacht schonk aan de oproep die de algemene directeur van werkgeversorganisatie AWWN richtte aan de medewerkers in Nederlandse bedrijven en organisaties om zich bij een vakbond aan te sluiten. Want die functioneren hoe dan ook als een kritische gesprekspartner en voorkomen daarmee dat het draagvlak onder de cao's wordt weggeslagen. Daarbij werden CBS-cijfers gepresenteerd waaruit blijkt dat het aantal vakbondsleden het laagste punt heeft bereikt sinds 1990. De teller staat nu op of rond de 1,7 mln. Dat zijn nog altijd heel veel meer leden dan alle politieke par-

“

... 'hoewel het in 2018 inderdaad meer tijd en energie kostte om met de werkgevers tot overeenstemming te komen, hoeven we ons voor de cao-resultaten niet te schamen.'

tijen in dit land bij elkaar hebben, zegt Gerard daarover. En we genieten veel meer vertrouwen. Maar het laat onverlet dat we er werk van moeten maken om het ledenbestand op peil te houden. Dat lukt ons als vereniging voor hoger personeel in verhouding best aardig, maar toch. Probleem is namelijk dat we als vakvereniging voor een belangrijk deel 'draaien' op de bijdrage die de werkgevers per lid afdragen. Die bron slinkt dus, terwijl alleen al door de duur van de onderhandelingen onze kosten stijgen. We moeten immers onderhandelaars op urenbasis inhuren omdat de tijden achter ons liggen dat we hiervoor kunnen terugvallen op onze eigen leden, dus op vrijwilligers.

Je leest in dit nummer meer achtergronden over deze en andere zaken die in 2018 belang wekten. Overigens is dit het 75e exemplaar dat verschijnt. Daarom hebben we er een extra oliebol op gegeten en een strikje om gedaan. Meer informatie vind je op onze website www.synergo-vhp.nl. Concrete vragen dan wel op- of aanmerkingen kun je sturen aan info@synergo-vhp.nl. Vanzelfsprekend kun je ons ook bellen: 040-211 39 00. Helaas is géén Engelstalige versie van dit bulletin beschikbaar.



← Gerard van Nuland

Werken aan welzijn en professionele
ontwikkeling

People, Impact, Network

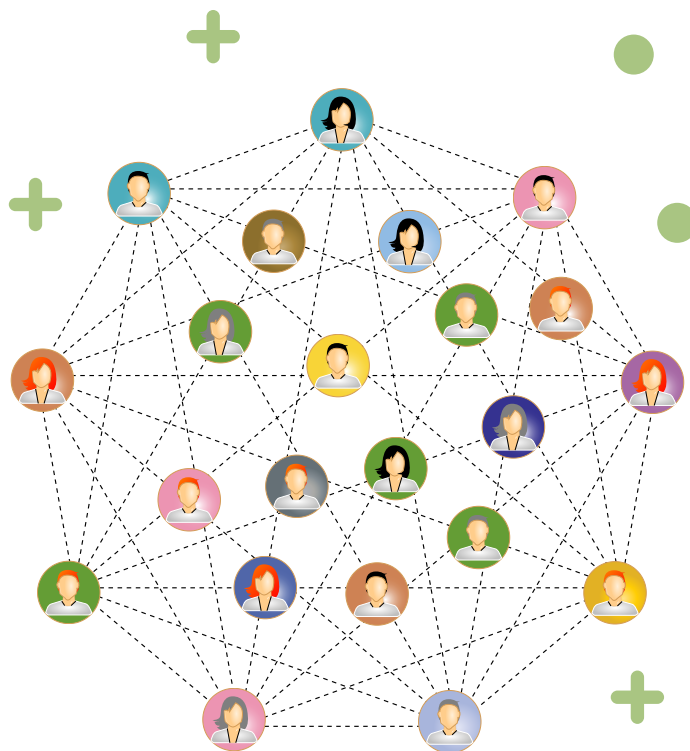
De missie en visie van Synergo-vhp komen erop neer dat we werken aan het welzijn en de professionele ontwikkeling van zowel onze leden als de organisaties waarin die werken. Met drie kernbegrippen slaan we daarbij een brug naar de jongere professionals, te weten People, Impact en Network.

Met **People** doelen we op onze leden als professionals, die zelfbewust, assertief en zakelijk gericht zijn op het leveren van toegevoegde waarde via zelfverwezenlijking, waardoor een win-win-situatie tussen de professional en zijn werkgever ontstaat.

Impact heeft betrekking op onze zorg voor collectieve belangen, maatwerk in individuele ondersteuning en de optimalisatie van beide via groepskaderafspraken. Deze zijn onder meer afgeleid van de kaderafspraken voor de managementrangen. Zij kunnen worden gegroepeerd naar bijvoorbeeld leeftijd, functie, de

zorg voor kinderen en/of ouders, werkzaamheden en andere gemene delers, waarbij deze als referentiekader en/of ijkpunten in onderhandelingen bij individuele arbeidsovereenkomsten kunnen dienen.

Ons **Network** geldt als onze grootste kracht en meest waardevolle asset. Dit omspannt zowel in de breedte alsook in de diepte een enorm reservoir aan kennis en kennissen, waaruit leden in het kader van hun carrière-ontwikkeling en het behartigen van eigenbelangen kunnen putten. Deze leden bieden onderling herkenning en bevestiging, waardoor gemakkelijk een gevoel van veiligheid en verwantschap ontstaat. 



Synergo-vhp: zelfstandig verbonden

Omdat onze leden verspreid zitten over 10 bedrijven met elk een eigen cao én omdat het steeds moeilijker is om het brede takenpakket van de vakvereniging door vrijwilligers te laten behartigen, heeft Synergo-vhp zich sinds 2015 verbonden met het vakverbond VHP2 in Eindhoven, dat professioneel voor een scala aan bedrijven belangen behartigt. Zij leveren onder andere onze onderhandelaars in de cao-rondes, voeren ons secretariaat en ledenadministratie en bieden individuele belangenbehartiging. We zijn zeer tevreden met de wijze waarop zij dat doen, zegt bestuursvoorzitter Gerard van Nuland.

Aan het begin van 2018 presenteerde VHP2 haar plannen om de organisatie verder uit te bouwen tot een toe-

komstgericht collectief van vakbewegingen en individuele leden. Dit collectief werd Youniun gedoopt: vereniging voor jou. Synergo-vhp was in principe bereid om hierin mee te gaan en een fusie te overwegen. Het Bestuur en de Ledenvergadering stelde daarbij onder meer als eis, dat onze eigen signatuur binnen dat collectief niet verloren mocht gaan. Helaas bleek na een eerste periode van realisatie, dat het project het financiële draagvlak van de VHP2 zou gaan overstijgen. Waarna het werd stopgezet.

Voor ons als vakvereniging heeft dat géén directe gevolgen, zegt Gerard in een toelichting. We houden VHP2 als service provider en denken mee over nieuwe wegen om onze bijdrage te verduurzamen. Wordt vervolgd. 

Ook bij verdergaande individualisering is **het collectief van belang**

Premier Mark Rutte is al eens te hoop gelopen tegen 'dat grote IK'. Het heeft de trend naar verdere individualisering in zowel de samenleving alsook binnen bedrijven en organisaties niet omgebogen. En dat zal voorlopig ook niet gaan gebeuren, omdat zowel menig werkgever als medewerker voordeel ziet in individuele regelingen. Maar dan wordt vaak wel buiten de waard gerekend.

De specialisten hebben al lang en breed uitgemeten dat de resultaten van individuele investeringen voor de oudedagvoorziening op de lange termijn – en daar is het per slot van rekening om te doen – significant lagere resultaten opleveren dan via de collectieve pensioenfondsen. De goede of gelukkige individuele investeerders natuurlijk daargelaten.

En ook bij het afsluiten van individuele arbeidscontracten liggen belangrijke gevaren op de loer. Zo wil men bijvoorbeeld managementcontracten voor het midden en lager management afsluiten. Voor eenieder die zijn marktwaarde kent en goed kan onderhandelen, kan dat winst opleveren. Maar! Je moet er dan wel rekening mee houden dat het Sociaal Plan onderdeel uitmaakt van de cao. Daar val je dan automatisch buiten. Dus

“

'Als kritische gesprekspartner kunnen we met jou zaken afwegen, zodat je verantwoorde keuzes maakt.'

mocht je onverhoopt boventallig raken, of je contract niet verlengd, sta je met lege handen.

Als ervaren professionals die het hele marktveld overzien, kunnen we juist vanuit het collectief absoluut waarde toevoegen, zegt Thérèse Beurskens-Van Oijen die vanuit vakbeweging VHP2 namens Synergo-vhp cao-onderhandelingen voert én als bedrijfsjuriste individuele belangen behartigt. Je moet als individu goed in je schoenen staan om met je werkgever een zodanig contract af te spreken, dat ook bij eventualiteiten je belangen zijn afgedekt. Als kritische gesprekspartner kunnen we met jou zaken afwegen, zodat je verantwoorde keuzes maakt. Zo'n gesprekspartner krijg je als lid van een vakvereniging tegen een zeer bescheiden jaarlijkse contributie er gratis bij. 🌱



Onze missie: behoud van menselijk kapitaal



Als vakvereniging oefenen wij collectief invloed uit op werkgevers in de chemisch-technische sector, waarbij we ons met nadruk tot doel stellen om werkgevers opnieuw bewust te maken van de waarde van medewerkers als hun menselijke kapitaal. Een kapitaal dat in een sterk veranderde wereldmarkt des te belangrijker en noodzakelijker is voor de overlevingskracht van elke organisatie.

Daarbij onderhandelen wij over collectieve arbeidsvoorwaarden. Tevens ondersteunen wij zowel Ondernemingsraden als individuele leden met advies, bemiddeling, training/coaching en de kracht van ons omvangrijke netwerk van professionals die een even brede als diepgaande kennis van zaken kunnen inbrengen. Wij zijn daarin betrokken en integer.

Als lid van de Vakcentrale voor Professionals (VCP) hebben we tevens directe toegang tot de Sociaal Economische Raad (SER). Ook onze pensioenspecialisten zijn op die manier nauw betrokken bij landelijke discussies over het pensioenstelsel.

ONZE VISIE: optimale werksituatie

Als onafhankelijke en deskundige gesprekspartner draagt Synergo-vhp bij aan de samenhang tussen het welbevinden van werknemers in elke fase van hun loopbaan enerzijds en een gezonde organisatie anderzijds. Een optimale werksituatie vormt daarbij de verbindende schakel, die wij vertalen in concrete maatregelen voor arbeidsvoorwaarden. Voor nu en in de toekomst. 



Ons lidmaatschap verdient je dik terug

Lidmaatschap van Synergo-vhp levert hoe dan ook voordeel op. Ook voor jongeren die nog géén directe behoefte voelen voor veiligheid en nadere informatie. Ons omvangrijke netwerk staat tot je beschikking om bij je volgende carrièrestap ervaringen en tips uit te wisselen. En mocht het nodig blijken, dan biedt onze arbeidsjuriste ondersteuning bij het onderhandelen over individuele arbeidsovereenkomsten.

Dus wacht niet totdat de eerste burn-out op de loer ligt of je bedrijf gaat reorganiseren. Onze contributie is laag en je krijgt er desgewenst een contributieverklaring voor de Belastingdienst bij. Kijk op onze website www.synergo-vhp.nl

Een cadeaubon voor een nieuw lid

Leden die een nieuw lid aandragen, ontvangen daarvoor een cadeaubon, waarbij géén maximum van nieuwe leden wordt gehanteerd!

Lees meer op:

www.synergo-vhp.nl/organisatie/meedoen.



Cao - en andere ontwikkelingen



De cao-onderhandelingen bij Sinochem zijn met goed resultaat afgesloten. Synergo-vhp heeft daarbij een zware stem gehad in de redactie van de eindteksten. Alle lof voor onze contactpersoon Marcella Mijnlief en onderhandelaar Thérèse Beurskens-Van Oijen. Per 10 december 2018 heeft Sinochem overigens een naamswijziging ondergaan. De naam is nu Centrient Pharmaceuticals. 🌱



Het was geen gemakkelijke opgave om een nieuw sociaal plan en een nieuwe cao bij DSM af te sluiten. Uiteindelijk is het na een zware bevalling gelukt om afspraken te maken waar uiteindelijk de overgrote meerderheid van de Synergo-leden mee heeft ingestemd.

In plaats van 5 verschillende sociale plannen die van toepassing waren op de diverse vestigingen van DSM Nederland, geldt vanaf 1 april 2018 één sociaal plan, met een looptijd tot liefst 31 maart 2023. Dit plan voorziet in een passende vergoeding mochten werknemers op basis van reorganisaties worden ontslagen. Deze vergoeding is gelijk aan de kantonrechttersformule: een half tot 2 maandsalarissen per gewerkt dienstjaar, afhankelijk van de leeftijd van de werknemer.

Voor de totstandkoming van een nieuwe cao hebben de gezamenlijke vakorganisaties overigens naar een onorthodox middel moeten grijpen. Nadat de onderhandelingen waren vastgelopen omdat het mandaat van DSM te mager was, is een cartoon gepubliceerd waarmee op ludieke, maar duidelijk wijze werd uitgebeeld dat de werknemers bij DSM door hun werkgever tekort werden gedaan. Deze cartoon heeft ertoe bijgedragen dat uiteindelijk een prima cao tot stand is gekomen, die loopt van 1 januari 2018 tot en met 31 maart 2020. 🌱



Bij OCI was het aanvankelijk ook een moeizaam proces, maar onze onderhandelaarster wist de noodzakelijke nuances aan te brengen om partijen op één lijn te krijgen. Met uiteindelijk een prima resultaat. Deze werkwijze is een van de bepalende handelsmerken van Synergo-vhp: stevig in de onderhandelingen, een eigen visie, op de nuances en zorgen dat er een resultaat bereikt wordt waar alle partijen baat bij hebben. 🌱



Bij SABIC liepen de cao-onderhandelingen in den beginne eveneens moeizaam. Het Saudische moederbedrijf keek nadrukkelijk over de schouder mee, wat het er niet makkelijker op maakte. Uiteindelijk konden de onderhandelingen ook hier met een positief resultaat worden afgesloten. Daarnaast is ook het pensioencontract opnieuw uit onderhandeld. Dit was overigens een van de laatste klussen van Harrie Govers als onderhandelaar. Het stokje wordt vanaf 2019 overgenomen door Casper Vaandrager. 🌱



Sitech beleeft nog steeds roerige tijden. De directie heeft kenbaar gemaakt de oude cao te willen verlaten en te gaan werken aan een cao 2.0. Versobering zal uiteindelijk hoe dan ook aan de orde zijn. Sitech wenst deze stap te zetten om haar bedrijfsvoering commerciëler te maken om zodoende beter te kunnen concurreren op de markt. Veelvuldig hebben alle betrokken bonden met Sitech al om tafel gezeten, maar overeenstemming kon nog niet worden bereikt, waardoor de cao 2019 vertraging oploopt. Het ligt in de lijn der verwachtingen dat er nog een proces met vele uitdagingen voor de boeg ligt, zowel op inhoudelijk als procedureel vlak. Het is daarom nu meer dan ooit van belang dat de werknemers van Sitech zich aansluiten bij een vakorganisatie. Want het gaat nog spannend worden. Een gedegen vertegenwoordiging is dan absoluut géén overbodige luxe! 🌱



Bij ArlanxEO is de cao al enige tijd rond. Hieromtrent geen nieuwigheden. In augustus 2018 werd officieel bekend dat Lanxess haar aandeel in ArlanxEO verkoopt aan Aramco. 📰



Bij Borealis en Stamicarbon starten komende weken de cao-onderhandelingen. Tevens zijn we bij Borealis druk bezig met afstemming om tot een nieuwe pensioenuitvoerder te komen. 📰



Eigenaren DSM en CVC willen Anqore (voorheen ACN) verkopen. De vakbonden zijn hiervan op de hoogte gesteld. We volgen de ontwikkelingen op de voet. 📰



Overnames

De overname van Fibrant door Highsun was al prominent in het nieuws. De OR heeft een advies uitgebracht. Ook ligt een overname van DSP door BAIN in het verschiet, dus het speelt ook in Delft. 📰

Bij cao-onderhandelingen staat duurzaamheid voorop

Na jaren van loonmatiging, vindt menig medewerker dat het hoog tijd is voor een substantiële loonsverhoging, temeer omdat de economie weer als een tierelier draait en de inflatie oploopt. Daar gaan wij als onderhandelaren van Synergo-vhp in mee, zegt Casper Vaandrager die voor ons vooral de cao-onderhandelingen van DSM en vanaf 1-1-2019 ook SABIC voert. Maar dat is zeker niet het enige waar we naar kijken. Uiteindelijk staan de duurzaamheid van de onderneming en daarmee de banen van de leden voorop.

Hij legt verder uit, dat tijdens die onderhandelingen ook de sociale plannen op tafel liggen. Werkgevers willen die plannen versoberen en tegelijkertijd meer aandacht besteden aan employability van de werknemer gedurende zijn dienstverband. Zover zijn we echter nog niet. **Werkgevers leggen de verantwoordelijkheid van het 'leven lang leren' nog te eenzijdig bij de werknemer.** Voorts is er nog steeds een goede financiële voorziening nodig om de gevolgen van ontslag enigszins op te vangen. Synergo-vhp blijft zich dus inzetten voor handhaving van het huidige niveau van de sociale plannen.

Namens Synergo-vhp nemen we daarom een middenpositie in en proberen bruggen te slaan tussen onze collega-vakbonden en de werkgevers. Omdat het spel steeds harder wordt gespeeld, is dat niet altijd makkelijk. We willen immers ook voorkomen dat de

werkgevers een wig drijven tussen de partijen aan de andere kant van de tafel.

En Thérèse Beurskens-Van Oijen, die voor ons de leden bij de kleinere werkgevers vertegenwoordigt vult aan: Dat is niet altijd even makkelijk aan de achterban uit te leggen. Bij OCI en Sinochem lukte dat vrij aardig, ook aan jongeren. Bij Sitech vergt dat meer moeite. De aandeelhouders stellen daar harde eisen aangaande rentabiliteit, waarbij ze vooral die goudgerande sociale regelingen op het oog hebben. Hun standpunt is, dat de directe concurrentie die niet, of in veel mindere mate kent. Uiteindelijk moet het dan uit de lengte of de breedte: of minder vangnet of minder banen. Dan heeft het weinig nut om er als vakbonden met een gestrekt been erin te gaan. Dus we blijven hameren op nuance. 📰

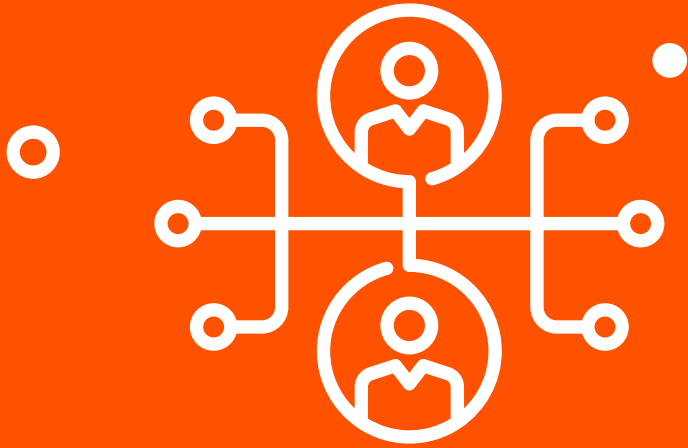


← Thérèse Beurskens-Van Oijen

Casper Vaandrager →



De ledenraad vertegenwoordigt + jou als achterban



In september 2018 is de Ledenraad aan een nieuwe zittingsperiode van drie jaar begonnen. Deze raad ziet toe op de wijze waarop het Algemeen Bestuur onze vakvereniging naar een duurzame toekomst laveert. Onze missie en visie zijn daarbij leidend. Tevens wordt hier de financiële administratie beoordeeld. Jan Pieter Barendse is verkozen tot nieuwe voorzitter van de raad. Tot zijn pensioen was hij in dienst bij DSM Delft. Hij stelt: omdat we elkaar goed kennen, verlopen de vergaderingen met het bestuur soepel. In vakjargon zou je het positief-kritisch noemen.

Die kritiek richtte zich in 2018 onder andere op een al te snelle fusie van Synergo-vhp met het vakverbond VHP2 in Eindhoven. Verder zien wij dat het steeds moeilijker wordt om voldoende actieve vrijwilligers warm te krijgen om zich voor het vakbondswerk in te zetten. Gevolg is onder andere dat enkele zetels in de raad nog niet bezet zijn. Maar van de andere kant heerst binnen onze vakvereniging nog steeds een sterk verenigingsgevoel, met name binnen de grotere afdelingen als DSM en SABIC, waar nog steeds de meeste van onze leden werkzaam zijn. Dat drukt een stempel op onze signatuur, die we bij een eventuele fusie niet verloren willen laten gaan.

Dat neemt niet weg dat we met elkaar de blik op de toekomst moeten houden, zo gaat hij verder. We kunnen onze vereniging goed gaande houden omdat op bestuurlijk niveau nogal wat gepensioneerden de schouders eronder zetten. Maar dat is niet duurzaam. ➔

Jan Pieter Barendse ➔



Opnieuw een Sociale Activiteit

Tot voor een paar jaar werd het Algemeen Bestuur gecontroleerd op Algemene Ledenvergaderingen. Voorgenomen besluiten werden in die vergaderingen echter meestal als hamerstuk behandeld. Daarna volgde een lezing van een spreker. All over waren deze vergaderingen vooral een social event. Mede omdat jonge leden geen affiniteit hebben met grote plenaire bijeenkomsten én omdat onze leden in den lande over 10 bedrijven zijn verspreid waarbij de reisafstand een issue vormt, zijn die ledenvergaderingen vervangen door een Ledenraad die tevens als linking pin met de achterban binnen het eigen resort dienstdoet.

Lezing 15 februari

Omdat inmiddels gebleken is dat menig lid er toch behoefte aan heeft om elkaar in een prettige omgeving te ontmoeten, is besloten dat opnieuw één keer per jaar een lezing wordt gehouden. De eerste vindt **vanaf 17.00 uur plaats op 15 februari a.s. in 'De vief Heringe' te Sittard** en wordt door Loek Radix verzorgd, die voorheen executivefuncties binnen DSM heeft vervuld en nu op diverse fronten meewerkt om Limburg als economische regio in de vaart der volkeren omhoog te stuwen. Hij zal die industriële ontwikkelingen uit de doeken doen en daarbij inzoomen op de effecten die zij hebben op de werkgelegenheid en het arbeidsklimaat. Daarna nodigt hij uit tot een actieve discussie. Je kunt de datum alvast vastleggen.

+ ★ ○ Kostbare solidariteit

Druk, druk, druk. Jong en oud heeft het heden ten dage druk. En dat is zeker niet alleen maar een gevoel of standaard opmerking. Want we moeten zoveel, van onze werkgever én van onszelf. Het vinden van kandidaten voor het bestuur, de Ledenraad en Ondernemingsraden is daarom geen sinecure. Toch kan onze vakvereniging nog steeds bogen op de inzet van leden die niet alleen de lusten maar ook de lasten van solidariteit oppakken. We laten enkelen aan het woord.



Klazien Ebbens, kaderlid bij OCI Nitrogen

Vorig jaar is weer een nieuwe cao afgesloten, waarbij grote tegenstellingen moesten worden overbrugd. De FNV is met een gestrekt been erin gegaan om een forse loonsverhoging eruit te halen. Dat zette de boel wel even op scherp, zowel bij onze Synergo-vhp-leden als bij onze werkgever. Thérèse Beurskens-Van Oijen heeft als onze onderhandelaar er de handen vol aan gehad. Niet alleen moest ze tegengas geven binnen het front van vakbonden, ze moest ook de achterban voortdurend bijpraten om te voorkomen dat spookverhalen de ronden gingen doen. Dat heeft ze uitstekend gedaan. Zelf ben ik als kaderlid haar klankbord in deze geweest. Daartoe zocht ik feedback bij onze achterban, wat niet zo moeilijk is, omdat we elkaar tijdens de lunch meestal al tegenkomen. Uiteindelijk is er een resultaat uit gerold, waarmee wij als vereniging van hoger personeel heel tevreden zijn.

Gevraagd of ze buiten de cao-onderhandelingen ook intensief met de Synergo-belangen bezig is, stelt Klazien onder meer het volgende. Ik ben nog niet zo heel lang lid. Net als veel van mijn collega's vond ik solidariteit wel belangrijk, maar wilde en kon ik er weinig tijd en energie in steken. Maar als je gezin groeit en in de regio geworteld raakt en als je bedrijf wordt overgenomen door een grotere speler die anders in de wedstrijd zit dan DSM, dan ga je toch op zoek naar meer zekerheid.

Die heb ik binnen Synergo-vhp gevonden. En hoewel ook ik een druk leven heb, stop ik er tegenwoordig wat meer tijd en energie in. Tenminste, als het ergens om gaat, zoals bij de cao-onderhandelingen of een werkgroep die me interesseert. ➤



Addy Koster, kaderlid Synergo-fractie DSM Delft

Ik ben al lang lid van Synergo-vhp en draai ook al een hele tijd mee als actief lid. Natuurlijk vergt dat tijd en energie, maar we krijgen er met elkaar ook veel voor terug. Sinds de vereniging anders is gestructureerd en wij als lokale afdeling onze achterban zelf moeten bedienen, kost dat wel weer meer inzet. Toch is dat goed te doen. Wij organiseren bijvoorbeeld lunch lectures en nodigen niet alleen onze eigen leden uit, maar vinden het prachtig als ze ook niet-leden meenemen. Verder voeren we gesprekken met nieuwe leden, om erachter te komen wat ze van een vakvereniging verwachten. Op die manier blijf je bij de tijd. Van groot belang daarbij is overigens dat je begrip moet opbrengen voor de verschillen tussen de generaties om doelgericht de toegevoegde waarde van een vakvereniging voor het voetlicht te kunnen brengen.

Voor 2019 hebben we in Delft alweer plannen voor enkele lunch lectures, want dat blijven mooie ontmoetingsmomenten. Tevens gaan we in het eerste kwartaal weer met de leden in gesprek om van hen te horen wat er leeft en speelt en waar behoefte aan is. Daar gaan we dan mee aan de slag. Wordt vervolgd. ➤

“

Van groot belang daarbij is overigens dat je begrip moet opbrengen voor de verschillen tussen de generaties om doelgericht de toegevoegde waarde van een vakvereniging voor het voetlicht te kunnen brengen.



Hugo Schoot, lid van de Ledenraad namens DSM

Al snel nadat ik in dienst kwam bij DSM, ben ik lid van de Vereniging voor Hoger Personeel Mijnstreek (VHPM, de voorloper van Synergo-vhp) geworden en heb in diverse functies een actieve rol gespeeld. Dat vond en vind ik belangrijk, omdat we met z'n allen voordeel hebben bij collectieve afspraken over arbeidsvoorwaarden en sociale regelingen. En omdat je als lid van zo'n club van gelijkgestemden voordeel uit vereniging kunt halen. In al die tijd heb ik gemerkt dat ons ledenbestand redelijk stabiel is gebleven, ondanks de sterke achteruitgang van het aantal werknemers van de aangesloten bedrijven in Nederland. Ik zou zelfs willen stellen dat onze organisatiegraad nu naar verhouding groter is dan toen DSM Nederland nog heel veel medewerkers op de loonlijst had staan.

Als lid van de Ledenraad ervaar ik het als prettig en zinvol dat we een goede verstandhouding hebben met het Algemeen Bestuur, ook al stellen we ons positief-kritisch op. We worden er met elkaar beter door. Om in die raad ook de mening van de achterban te vertegenwoordigen, hou ik een vinger aan de pols en toets hier en daar hoe de meningen liggen, wat de behoeften zijn. Dat gebeurt onder meer tijdens lunchbijeenkomsten die een goede opkomst kennen, zolang het maar ergens over gaat. Interessant is echter wel, dat op die bijeenkomsten weinig inhoudelijke discussie plaatsvindt zodat het in hoofdzaak informatiesessies zijn.

Het werven van leden vind ik ook heel belangrijk. Dat lukt op zich vrij aardig, als je maar weet waarvoor de eigen vakvereniging staat en gaat. Daar moet je je dan wel in verdiepen. Mijn ervaring is dat een persoonlijke benadering het beste werkt om uit te leggen wat de waarde is van het lidmaatschap van Synergo-vhp. Onze website en flyer helpen daarbij, maar zijn meestal niet voldoende om potentiële leden daadwerkelijk over de streep te trekken. ➤

“Mijn ervaring is dat een persoonlijke benadering het beste werkt om uit te leggen wat de waarde is van het lidmaatschap van Synergo-vhp.



Rogier Buijsse, kaderlid SABIC

Ik ben al sinds het begin van dit millennium lid van Synergo-vhp, maar deed daar relatief weinig mee. Totdat ik enkele jaren geleden benaderd werd om zitting te nemen in de Ondernemingsraad waaruit tussentijds twee van onze leden waren vertrokken. Hoewel ik daar drie keer over moest nadenken omdat ik al vrij snel in de gaten had dat dit meer tijd zou opsouperen dan de 20% die er voor staat, én dat je uiteindelijk op je werkplek toch het volle pond moet geven, ben ik er toen toch samen met Marcel Baltus aan begonnen. Met Bas Kooij en Harrie Camps vormen we de Synergo-vhp-fractie. Al snel ging toen een wereld voor me open. Je krijgt zicht op zaken die voor collega's verborgen blijven. Dat is zowel interessant als een uitdaging. Interessant omdat je meedenkt over zaken die de eigen company aangaan. Een uitdaging omdat veel van de informatie waarover je beschikking krijgt vertrouwelijk is. Per slot van rekening gaat het daarbij om bedrijfsbelangen. Dan is het niet eenvoudig om aan de achterban uit te leggen welke toegevoegde waarde je precies levert.

Dat wordt overigens nogmaals versterkt doordat alle leden van de OR door de bank genomen via goed overleg dezelfde standpunten innemen. Als individueel lid kun je echter wel degelijk een eigen inbreng leveren omdat ieder eigen dossiers voor zijn rekening neemt. Als leden van Synergo-vhp ontfermen we ons meestal over de meer complexere zaken, die we vanuit onze achtergrond en expertise makkelijker kunnen doorgronden. Daarvoor bemoeien wij ons op onze beurt bijvoorbeeld minder met zaken als ploegenbezetting. Met elkaar stellen we ook de informatie voor de achterban samen, waarbij die eigen expertise eens temeer van pas komt. Als er een vraagteken wordt geplaatst bij het nut en de noodzaak van 'de polder', dan kan ik de noodzaak ervan volmondig onderschrijven. Daar waar in andere Europese vestigingen van SABIC nog altijd conflictmodellen leven, staan wij voor het gezamenlijk belang: dat van de duurzaamheid van onze bedrijven en dus onze werkgelegenheid. Onze huidige bestuurder heeft in die vestigingen om tafel gezeten en was enigszins achterdochtig toen hij merkte dat wij open met elkaar in gesprek gaan om er gezamenlijk uit komen. Nu trekt hij vaak samen met ons op om zaken bij onze 'moeder' in Saudi Arabië voor elkaar te krijgen. Daar zijn ze onbekend met het fenomeen Ondernemingsraad, maar ze respecteren wel dat wij wettelijke inspraakrechten hebben. ➤

Pensioenakkoord?

We zitten er bovenop!

Toen einde vorig jaar het sinds lang verwachte pensioenakkoord er toch niet kwam, was dat voor iedereen een teleurstelling, zegt Dirk van den Bos, die voor ons als lid van de Vakcentrale voor Professionals (VCP) de discussie op de voet volgt. Het lijkt op een Gordiaanse knoop, die alleen kan worden opgelost als knopen worden doorgehakt. Vooralsnog zijn daar nog geen doorbraken in bereikt. Maar we zitten er nog steeds bovenop.



Het verhaal is bekend: daar waar we denken het beste pensioenstelsel ter wereld te hebben én aan het einde van onze loopbaan een gegarandeerde uitkering te ontvangen, blijkt dat dit in de praktijk tegenvalt. Om in alle gevallen pensioenen te kunnen uitkeren, moeten de pensioenfondsen namelijk op basis van een rekenrente welke zeer laag start met iets meer dan 1% enorme reserves opbouwen waarmee onder meer schommelingen op de beurzen kunnen worden opgevangen. Daarbij komt dat ook in obligaties, ofwel staatsleningen moet worden geïnvesteerd. En die geven al vele jaren lagere opbrengsten. Dat is handig voor landen met (hoge) staatsschulden, maar niet voor onze pensionado's. Direct gevolg is immers dat de uitbetaalde pensioenen al sinds jaren niet meer geïndexeerd konden worden. En nu de beurzen onder druk staan en de rente niet fors stijgt, zal een aantal van vooral de grote fondsen mogelijk redelijk snel moeten gaan korten, ook al zijn ze inmiddels rijker dan ooit.

Eén probleem van de zogeheten doorsnee systematiek binnen het huidige stelsel is, dat de jongeren betalen voor de opbouw van de ouder collega's. Dat paste bij een levenslange carrière bij dezelfde werkgever, maar daar is nauwelijks nog sprake van. Dat jongeren betalen voor ouderen, kan niet de bedoeling zijn van een stelsel dat is gebaseerd op solidariteit.

Er is sinds het najaar keihard gewerkt om er zo'n draai aan te geven, dat iedereen aan zijn trekken komt, geeft Dirk aan. Zo lag een voorstel op tafel om een vaste premie door de werkgevers te laten inleggen waaruit de deelnemers een 'persoonlijk' pensioenpotje opbouwen dat gemiddeld meer dan 30 jaar kan renderen. Dat potje zou je dan mee moeten kunnen nemen naar het pensioenfonds van je volgende werkgever 'om verder te groeien'. Vanaf tien jaar voor de pensioendatum wordt dat potje dan geleidelijk aan omgezet in een vast pensioenrecht. Probleem bij dit alles is dat bij de overgang naar zo'n nieuw systeem, deelnemers die nu ouder dan 45 jaar zijn altijd ruim afgedragen hebben, maar in de toekomst lagere rechten zullen ontvangen. Het vergt een voorziening van ca. 60 miljard euro om dat te repareren. De vraag daarbij luidt natuurlijk wie dat dan gaat betalen.



Dat jongeren betalen voor ouderen, kan niet de bedoeling zijn van een stelsel dat is gebaseerd op solidariteit.

En dan is er nog het probleem van de ZZP'ers, waarvan de meesten geen of weinig pensioen opbouwen omdat hun inkomen veelal te laag is om die dure investering te plegen. Tot slot vormt de huidige AOW nog steeds een probleem. Die wordt onbetaalbaar wanneer de pensioenleeftijden niet successievelijk worden verhoogd, maar het uitgangspunt dat een hogere gemiddelde levensduur van één jaar betekent dat je één jaar langer moet doorwerken, is wel onnodig rigide en streng. Een operator, politiemann, militair, bouwvakker en vele anderen halen die 68 jaren actieve dienst waarvan ze nu moeten uitgaan meestal niet in goede gezondheid. In de huidige wet is vastgelegd dat de werkgever dan het prepensioen kan 'afkopen' met een boete die door de Belastingdienst wordt opgelegd. Dat gebeurt bijvoorbeeld al bij Defensie. Probleem is echter dat daarbij geld van de ene overheidsrekening naar de andere wordt geboekt - dus vestzak-broekzak - terwijl dat voor werkgevers buiten de overheid natuurlijk heel anders ligt. Veel zou kunnen worden opgelost wanneer de rekenrente verhoogd wordt. Een opening werd daarbij aangedragen door die 1% te verhogen naar een soortgelijke rente van 2,5% die door de Europese Unie wordt gehanteerd. Daarmee zou de dekkingsgraad van de fondsen met 10-15% in waarde stijgen. Dit zou dan kunnen bijdragen aan de overgangsregelingen. De minister wilde daar wel een commissie naar laten kijken die dan in juli a.s. zijn bevindingen zou moeten presenteren. Maar hij weigerde om zich bij voorbaat aan de uitkomsten van die commissie te committeren. Dus ook dat schiet niet op.

Kortom, zegt Dirk van den Bos, de zaak zat en zit behoorlijk vast. Inmiddels heeft de VCP een nieuw voorstel in voorbereiding, waarin onder andere een nationaal pensioenfonds wordt ingericht voor de ZZP'ers. We zullen zien hoe daarop wordt gereageerd. Misschien dat het zeer reële gevaar van korting van de uitkering op korte termijn aan een groot aantal gepensioneerden zoveel druk op de ketel zet, dat de politiek in beweging komt. Belangrijk is daarbij echter dat Provinciale verkiezingen voor de deur staan en vooral de PvdA door onder meer SP en PVV het vuur aan de schenen wordt gelegd wanneer eventuele concessies onvoldoende opleveren. En de FNV houdt vooralsnog voet bij stuk dat de pensioenleeftijd terug moet naar 66 jaar, wat de overheid veel geld gaat kosten, geld dat ergens vandaan moet worden gehaald, bijvoorbeeld bij de hogere inkomens. Daar kunnen wij dan weer niet mee instemmen. Dus de zaak zit vast, hoewel nog tussenoplossingen te bedenken zijn, als de wil er is. Wordt vervolgd. . ➤



← Dirk van den Bos



Pensioenlab voor jongeren

Elk jaar wordt voor ca. 50 jonge medewerkers tot 35 jaar landelijk in de periode oktober – mei een Pensioenlab georganiseerd waarin achtergronden en uitdagingen aangaande ons aller pensioenstelsel uitvoerig de revue passeren. Ook worden er tactische en praktische tips verstrekt over onder meer diversiteit, communicatie vanuit de pensioenfondsen, solidariteit en keuzevrijheid. Kennis van deze zaken alsook de vermelding op je curriculum kan handig voor je carrière zijn. Meld je aan via aanmelden@pensioenlab.nl. Op hun website vind je ook meer informatie.

Illustratie: pensioenlab.nl

Voortdurend overleg over onze toekomst



Samen sterk betekent vooral ook dat we verbonden zijn om de uitdagingen die ons, door snel veranderende internationale ontwikkelingen, arbeidsomstandigheden en groeiende individuele behoeften en wensen direct raken, doeltreffend op te kunnen pakken.

Zo houden we binnen onze eigen vakvereniging voortdurend een vinger aan de pols en analyseren trends. Daar is VHP2 op basis van een grote database aan informatie ook heel actief mee bezig. Hetzelfde geldt voor de Vakcentrale voor Professionals (VCP), die in december jl. een brainstormsessie belegde. Ze kwam onder andere tot de volgende conclusies:

- Het poldermodel staat nog fier overeind
- Vakverbonden genieten meer vertrouwen dan politieke partijen
- Door slinkende ledenaantallen, staat ons financieringsmodel onder druk

Dat laatste vooral, doordat binnen de huidige constellatie de inkomsten uit de bijdragen van de werkgevers slinken. Dat steekt, omdat alle werknemers wél grote voordelen hebben van onze inbreng in de cao-onderhandelingen. Voor niet-leden is die dus gratis, wat de zaak voor ons ietwat scheef trekt.

Denkrichtingen

Op basis van deze conclusies zijn enkele nieuwe denkrichtingen op tafel gelegd. Zo zou het kunnen dat in de cao's extra voordeel voor leden van de vakverenigingen worden ingebouwd. Ook is het zaak om via bijproducten van onze kernactiviteiten bijverdiensten te genereren. Bijvoorbeeld een bijdrage voor individuele dienstverlening aan niet-leden en zelfstandigen zonder personeel. We houden je op de hoogte.



Bezoek onze lunch- en lecture-bijeenkomsten

We weten dat het maar net moet uitkomen binnen je drukke agenda én dat het onderwerp je dient aan te spreken, maar onze lunch- en lecture-sessies zijn de moeite waarde en worden gewaardeerd. Let op de aankondigingen per mail en maak er zo mogelijk enige tijd voor vrij.

Women@vhp2.nl

De positie van vrouwen is in ondernemersland nog steeds een thema. Dat glazenplafond is nog lang niet aan diggelen geschoten. En vrouwen verdienen vaak nog steeds minder dan mannelijke collega's. Om daarover met elkaar van gedachten te wisselen en tips en tricks te ontvangen, organiseert Thérèse Beurskens-Van Oijen van VHP2 inspirerende en interessante sessies die ook open staan voor de leden van Synergo-vhp. Je bent van harte welkom. Stuur een mail naar info@vhp2.nl onder vermelding van interesse women@vhp2, je naam en telefoonnummer en er wordt contact met je opgenomen.

