

Hete lente, hete zomer?

Beste leden van de VHP Akzo Nobel,

Het is weer tijd voor de VAI van het voorjaar van 2015. Het belooft een hete lente en wellicht ook zomer te worden. Waarom?

De pensioendiscussie over alle veranderingen in het stelsel is in volle gang en daarna komt gelijk de CAO discussie eraan waar ook nieuwe pensioenafspraken hun beslag moeten krijgen. Dat zal zeker niet gemakkelijk worden aangezien alle plussen en vooral de minnen uit de stelselwijziging niet zomaar even uit te ruilen zijn. Daarnaast is duurzame inzetbaarheid nog altijd een thema dat niet is afgerond en zullen velen zich afvragen of er ruimte is voor collectieve verbeteringen. Chris van Loon zal daar zijn gedachten over laten gaan in deze VAI.

Het zal jullie wellicht niet ontgaan zijn dat de VHP Akzo Nobel zich geroerd heeft rondom de kalibraties bij het jaarlijkse P&DD proces. De VHP kan zich namelijk niet aan de indruk onttrekken dat de toepassing van de afspraken rondom beoordeling in de CAO niet geheel strookt met de praktijk van dit moment.

De VHP is niet tegen beoordelen, maar er zijn wel kaders die we samen goed moeten bewaken. Gezien het

belang van dit proces en de druk die er op vele medewerkers ligt volgend op veel kleinere en grotere reorganisaties is dit een punt dat de VHP nauwlettend zal volgen de komende tijd.

Tot slot nog een klein feestje, want de VHP Akzo Nobel bestaat inmiddels al 45 jaar! Onze secretaris Gerhard Setz heeft een stuk gemaakt over het wel en wee van de vereniging in deze periode om even stil te staan bij deze mijlpaal. We gaan nu op naar de 50 en hopen natuurlijk dat we over 5 jaar Abraham mogen begroeten met de vereniging.

Voor nu wens ik jullie veel leesplezier!

Harry Brouns

Voorzitter VHP Akzo Nobel

info@vhpakzonobel.nl



Pensioenperikelen

Het zal jullie niet ontgaan zijn, de politiek heeft gesproken en de mogelijkheden tot het sparen voor je pensioen aanzienlijk beperkt. Tot 1 januari mocht je maximaal 2,15% van je pensioengrondslag aan pensioen opbouwen, nu is dat verlaagd naar 1,875%. Dit is geen automatisch gevolg van het feit dat we langer doorwerken maar een ordinaire bezuinigingsmaatregel. Daar bovenop is het maximum salaris waarover je nog (bruto) pensioen kunt opbouwen verlaagd naar € 100.000,-. De verwachting is dat als het aan de politiek ligt, dit bedrag nog eens verder verlaagd gaat worden naar € 75.000.

Zoals we bij eerdere gelegenheden hebben aangegeven willen we proberen deze schade zoveel als mogelijk binnen de pensioenregeling van AkzoNobel te herstellen. Een van de opties is om het partnerpensioen, als een apart spaarpotje, weer in ere te herstellen zodat je op je pensioendatum geen ouderdompensioen meer op hoeft te offeren om je partner niet in de kou te laten staan, mocht je voortijdig komen te overlijden.

Inmiddels hebben we over deze mogelijkheden al een paar keer overleg gevoerd met AkzoNobel en het APF. Wat ons parten gaat spelen is het feit dat de benodigde premie voor de pensioenregeling zeer sterk afhankelijk is geworden van de rente en

de kosten van het alsmaar strengere toezicht op pensioenfondsen. Door het risicomijdend beleid vanuit de politiek en overheid moeten

pensioenfondsen veel geld, dat eigenlijk is ingelegd om voor pensioenen te sparen, inzetten in buffers om schommelingen in de beleggingsresultaten op te kunnen vangen. Bovendien zijn pensioenfondsen verplicht om alle toegezegde pensioenaanspraken over tientallen jaren door te rekenen met de huidige, ook gemiddeld, lage marktrente. Dit alles leidt ertoe dat zonder dat we ook maar een letter van de pensioenregeling hebben veranderd, heel veel geld extra nodig is om de overeengekomen pensioenen op te kunnen bouwen.

De vraag zal straks worden wat de verschillende modaliteiten de eerstkomende tijd gaan kosten en hoeveel partijen bereid zijn daarvoor te (blijven) betalen. Die vraag ligt niet alleen aan werkgeverskant maar uiteraard ook aan werknemerskant.

Voor info

Chris van Loon,

Bestuurder VHP Akzo Nobel

0652522014



Bijeenkomst voor onze gepensioneerden

Het wordt weer tijd om onze gepensioneerde leden voor een middag gezellig en nuttig bijeen te hebben. Evenals in 2013 zullen we dit jaar in oktober weer een middag voor onze postactieve leden organiseren in Amersfoort. We willen daarvoor de mensen uitnodigen die reeds gepensioneerd zijn, maar ook de leden die dicht bij de pensioenleeftijd zijn.

We hebben inmiddels het door ons aangestelde lid van het pensioenbestuur bereid gevonden uitleg te geven over de situatie en consequenties van het huidige pensioenstelsel. Over dat onderwerp zal onze bestuurder Chris van Loon ook zijn inbreng hebben. Ook vanuit de ziektekosten zal iemand duidelijk proberen te maken hoe de situatie is vooral nu behandelingen die vorig jaar nog vanuit de AWBZ werden vergoed nu via de ziektekostenverzekering gaan.

Naast deze onvermijdelijke onderwerpen zijn er nog vele zaken waar het die middag over kan gaan.

Ik denk o.a. aan de ontwikkelingen op het gebied van sociale zorg.

Eigenlijk wil ik ook ruimte open houden waarbinnen een of meerdere leden iets kunnen vertellen. Ik denk b.v. een verhaal over zijn loopbaan of juist over hetgeen hij of zij na zijn actieve periode is gaan doen. Om de middag een ontspannen invulling te geven is het ook een optie een soort quiz te organiseren.

In de uitnodigingsbrief, die binnenkort zal worden verstuurd, zal ik vragen naar suggesties en bijdragen, maar ook naar vragen over de serieuze onderwerpen waar men graag een antwoord op wil hebben.

Gerhard Setz,
Secretaris VHP Akzo Nobel



Reorganisaties en vakbonden

De laatste tijd krijgen we veel vragen en opmerkingen over de grote reorganisaties die binnen AkzoNobel zich aan het voltrekken zijn. Soms ook op verwijtende toon; “wat doen de bonden er aan?” Het lijkt ons goed om in te gaan op de rol die we wel en niet hebben ten aanzien van reorganisaties en waar onze leden op kunnen rekenen.

Allereerst is het goed om op te merken dat sinds de komst van gekozen ondernemingsraden in de jaren 70 van de vorige eeuw de rolverdeling tussen

de medezeggenschap en de vakbonden aan veel veranderingen onderhevig is geweest. Dat heeft alles te maken met het volwassen worden van de medezeggenschap. Vandaag de dag zijn het de ondernemingsraden die inhoudelijke reorganisatieplannen beoordelen op hun effecten ten aanzien van de bedrijfsvoering en het personeel. Ondernemingsraden hebben weliswaar “slechts” een adviesrecht, toch zie je in de praktijk dat een onderneming zich zeer probeert in te spannen een positief advies te verkrijgen van de medezeggenschap. In die discussie ontstaat vaak ook een ►►

Reorganisaties en vakbonden (vervolg)

onderhandelingsituatie waarbij de medezeggenschap de mogelijkheid heeft zaken uit te onderhandelen en daarmee het proces t.b.v. het personeel positief te beïnvloeden. De ondernemingsraden blijven echter daarnaast een afweging maken tussen het bedrijfsbelang en het belang van het personeel.

De bonden hebben, als belangenbehartiger van het personeel, een andere rol. Zij zullen in hoofdlijnen wel kijken naar de aard en omvang van een reorganisatie maar in hoofdzaak spitst de rol van de vakbonden zich toe op het tot stand brengen van een sociaal kader waarbinnen de gevolgen van een reorganisatie op een aanvaardbare wijze kunnen worden opgevangen.

Bij AkzoNobel heeft dit geleid tot een doorlopend Sociaal Plan, dat nog loopt tot 1-1-2017. Iedere medewerker die onder de cao valt (incl. MM5/6) kan, indien hij of zij zijn functie verliest als gevolg van een reorganisatie, aanspraak maken op de voorzieningen in het Sociaal Plan. Mocht een reorganisatie door zijn aard en omvang daarnaast extra voorzieningen nodig hebben dan proberen we deze als VHP AkzoNobel te verwezenlijken. Het spreekt voor zich dat verlenging van een Sociaal Plan niet vanzelfsprekend is en dat daarbij draagvlak door de leden van eminent belang is. Als verenigingen van werknemers nauwelijks nog werknemers vertegenwoordigen zal de werkgever ook niet geneigd zijn om met de wensen van die verenigingen rekening te houden. Daarbij komt dat het ontslagrecht zeer in het voordeel van de werkgever gewijzigd gaat worden zodat het maken

van bovenwettelijke afspraken niet meteen bij de werkgever prioriteit zal hebben!

Een tweede belangrijke functie van de VHP AkzoNobel betreft de individuele belangenbehartiging van onze leden die door de reorganisatie worden getroffen. AkzoNobel probeert met iedereen die boventallig is te komen tot een individuele afspraak m.b.t. het naderend ontslag. Soms kan het echter verstandig zijn de boventalligheid aan te vechten, bijvoorbeeld in een situatie waarin het Ontslagbesluit niet goed lijkt te worden nageleefd. Dit betreft dan de volgorde waarin werknemers voor ontslag mogen worden voorgedragen. Daarnaast kunnen er specifieke omstandigheden zijn waardoor een werknemer er heel veel belang bij heeft om in dienst te blijven, en waarmee onvoldoende rekening is gehouden. Tenslotte kan ook de vraag rijzen of een aangeboden alternatieve functie in voldoende mate als passend beschouwd kan worden. Dit zijn allemaal elementen die in de individuele belangenbehartiging aan bod komen.

Voordeel daarbij is dat de VHP AkzoNobel de organisatie goed kent en daarvan gebruik kan maken in de belangenbehartiging, iets waar een rechtsbijstandsverzekeraar veel meer moeite zal hebben.

Voor info

Chris van Loon,

Bestuurder VHP Akzo Nobel

0652522014



VHP Akzo Nobel bestaat 45 jaar. Op naar de TOEKOMST!

Na de oprichting van Akzo in 1969 kwamen de verschillende belangenverenigingen voor het middenkader en het hogere personeel op het idee om tezamen een vereniging te vormen. De aard en afkomst van de bedrijven die in de jaren zestig met elkaar fuseerden was zo verschillend dat er al snel onrust ontstond over zaken als de winstdelingsregeling. Het Akzo van toen bestond uit een wirwar aan producten die zelden iets met elkaar hadden. Mijn herinneringen gaan terug naar medicijnen, pinda's, zout, zwavelzuur, kunstzijde, verf, toiletpapier en wat nog meer!

Het hoger personeel van de vier grootste clusters vonden elkaar en richtten op 11 april 1970 de Vereniging van Middenkader en Hoger Personeel op. De VMHP Organon dacht nog even zelfstandig door te kunnen gaan, maar besloot een jaar later zich bij de centrale vereniging aan te sluiten. Het was toen al duidelijk dat het beleid op allerlei gebieden in toenemende mate van Akzo afkomstig zou zijn. Typerend voor de beginperiode was dat er nogal wat leden van mening waren dat de vereniging zich verre zou moeten houden van het afsluiten van een CAO voor het hoger personeel. Dat veranderde snel toen er gesproken moest

worden over winstdeling en over de bestaande pensioenfondsen die tot een gezamenlijke pensioenregeling moesten komen. Die riante winstdeling werd in 1977 omgezet in een meer constante 13de maand. Tevens werd er gedurende 3½ jaar een extra bijdrage gevraagd in het pensioenfonds. Het belang van de vereniging werd overduidelijk toen er eind zeventiger jaren voor het eerst grote reorganisaties moesten plaatsvinden. De vereniging was inmiddels gegroeid naar een ledenbestand van 2418, waarvan toen al 64 gepensioneerd en 36 expats in het buitenland. In die periode werd de ledenraad ingesteld zodat de leden naast de medezeggenschap ook een controlerend orgaan hadden. Vanwege de heersende energiecrisis moesten vele organisaties inkrimpen en werknemers kregen andere functies "aangeboden" en moesten soms zelfs verhuizen. De vereniging werkte mee om sociale regels, waaronder een verhuisregeling, uit te onderhandelen.

De volgende grote reorganisatie vond plaats in de negentiger jaren. Al voordat de fusie met Nobel was aangegaan werd een organisatie met Business Units opgericht. Door het concentreren van werkzaamheden waren vele verschuivingen nodig

met alle gevolgen voor onze leden. Alhoewel ik vanaf 1966 werkzaam ben geweest bij AkzoNobel en haar voorgangers ben ik in de jaren negentig lid geworden van de VHP. Voordien was ik lid van de NKV en kon de verwickelingen vanuit die vakbond volgen. ►►



Lekke band gehad, toch blijven volgen

VHP Akzo Nobel bestaat 45 jaar. Op naar de TOEKOMST! (vervolg)

Het toenmalige Akzo Nobel probeerde haar plek in de economie te versterken door bedrijfsonderdelen af te stoten en tegelijkertijd andere bedrijfsdelen aan zich te hechten. De "Multinational" kreeg een toenemend internationaal karakter door verder de wereld in te gaan. Veel van onze leden die bij de af te splitsen BU's werkten hebben we in die tijd moeten laten gaan. Dat gold vooral voor de afsplitsing van Organon (BU Pharma). 35% van ons ledenbestand heeft zich verenigd in de VMHP MSD en kan daar hun activiteiten voortzetten.

De toegenomen automatisering op alle terreinen is een belangrijke reden voor het afnemend aantal werknemers. Ik herinner mij dat het aanschaffen van computers in de tachtiger jaren een verlaging van de personeelskosten met zich mee moest brengen. Het natuurlijk verloop van werknemers kon die afname niet aan. Reorganisaties met ontslag vragen om een gedegen sociale regeling. Onrust lijkt van alle tijden. Waar frictie is, is belangenbehartiging onontbeerlijk. De VHP zet zich inmiddels al 45 jaar in om zo efficiënt mogelijk en doelgericht de belangen van het middelbaar en hoger personeel te behartigen.

Bijna alle vakorganisaties hebben een imago-probleem. Ze zijn vooral 'tegen', vertegenwoordigen oude werknemers, zijn conservatief en niet meer van deze tijd. Dat is een belangrijke reden waarom

vakorganisaties kampen met een teruglopend ledental en lukt het hen niet het tij te keren. Die houding past niet bij de VHP AkzoNobel. Met ons enthousiaste bestuur en de daarbij horende commissies is onze blik op de toekomst gericht. Een toekomst waarin wij de belangen van het middelbaar en hoger personeel van AkzoNobel willen verstevigen met extra aandacht voor de jeugd. Zij zijn het die onze vereniging een echte toekomst kunnen garanderen.



Gerhard Setz,
Secretaris VHP Akzo Nobel



Overleg met AkzoNobel over P&DD

Naar aanleiding van ons bericht over het beoordelingssysteem van twee weken geleden hebben we afgelopen week een gesprek gehad met Director HR, Arnoud Verdoorn.

AkzoNobel wil nog eens benadrukken dat kalibratie zeker niet bedoeld is om statistische kengetallen af te dwingen m.b.t. 1 en 2 scores tot op het laagste niveau in de organisatie. Wel is het zo dat managers worden aangesproken op hun motivering van de voorgenomen (soms te hoge) beoordelingsscores dat kan leiden tot een aanpassing. Managers vinden het kennelijk soms moeilijk om negatieve beoordelingen te geven.

Uitgangspunt blijft dat een beoordelingsscore niet uit de lucht mag komen vallen en voorafgegaan moet worden door het stellen van uitdagende, maar haalbare en meetbare doelstellingen, ook op het terrein van de AkzoNobel normen en waarden. Dit betekent dat (minimaal) in het Midyear review al die aspecten ook besproken behoren te worden zodat er geen (negatieve) verrassingen kunnen optreden. De VHP heeft nog eens benadrukt dat koppeling van beloning aan prestatie wat ons betreft slechts aanvaardbaar is als het meetsysteem van de prestatie voldoende objectiviteit in zich draagt.

De VHP Akzo Nobel heeft daarnaast nog eens gewezen op de bezwaarprocedure en dat er toch



De heer Schwalenberg raadpleegt zijn adviseur.

veel voor te zeggen valt om daar een zeker onafhankelijk karakter aan te geven door het instellen van bezwarencommissies, zeker nu blijkt dat de manager van de manager zelf ook inhoudelijk betrokken is in het beoordelingsproces d.m.v. kalibratiebijeenkomsten. AkzoNobel wil daar nu niet aan. Zij vinden het de taak van de naast hogere leidinggevende om te kunnen beoordelen of het P&DD-proces rechtvaardig is en binnen de afgesproken spelregels is verlopen. De indruk bij HR bestaat dat er regelmatig gebruik wordt gemaakt van deze procedure en dat beoordelingen, indien daar aanleiding voor is, aangepast worden. Desgevraagd moest HR wel toegeven dat daarover geen statistieken worden bijgehouden omdat er geen meldingsplicht is van bezwaarzaken. Afgesproken is dat AkzoNobel de komende periode dit soort zaken zal monitoren zodat we daar na verloop van tijd inhoudelijk met elkaar over kunnen doorspreken.

Verder is door partijen geconcludeerd dat een beoordeling waarbij men niet aan de verwachtingen voldoet (score 2 of lager) altijd dient te worden gevolgd door een verbeterplan waarbij de werknemer de tools krijgt aangereikt om de verwachtingen beter waar te maken. Het kan dus niet zo zijn dat een 2-beoordeling wordt gevolgd door de mededeling dat een verbeterplan niet noodzakelijk is.

Gegeven de uitleg en stellingname door de directie van AkzoNobel achten wij vooralsnog onze "steen in de vijver" in voldoende mate beantwoord. Wij roepen onze leden op om bij de VHP AkzoNobel melding te maken van eventuele bezwaren tegen de vastgestelde P&DD zodat ook wij zicht hebben op aantallen en argumentatie.

Voor info

Chris van Loon,

Bestuurder VHP Akzo Nobel

0652522014



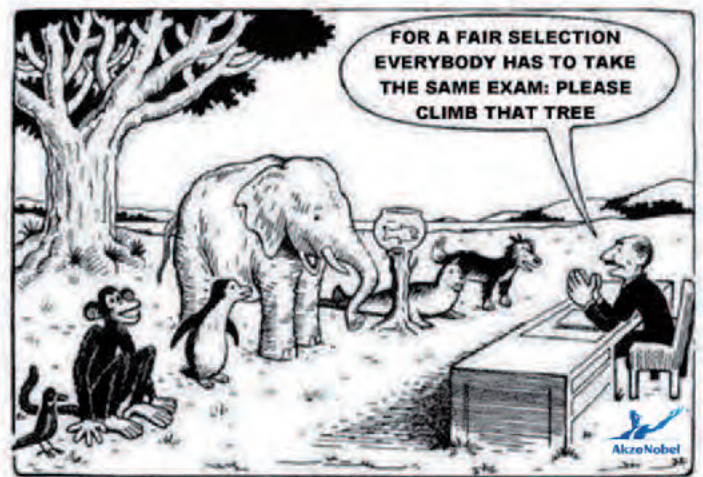
“Kalibreren”

Laatst tijdens de lunch had je collega het over kalibreren. Het heeft te maken met de jaarlijkse beoordeling. Nu ben je er erachter wat het is: De prestaties van de AkzoNobel medewerkers worden gekalibreerd onder supervisie van de afdeling HR. Je denkt dat je de hele P&D discussie hebt afgerond met je baas, maar dan is het verhaal nog niet afgelopen. Alle P&D scores van alle medewerkers worden na de P&D gesprekken door HR met elkaar vergeleken en niet ongebruikelijk is dat het ook al voor het P&D gesprek gebeurt. Gek eigenlijk, dat je daar nooit iets over gelezen hebt in al die AkzoNobel communicaties. Nou, dat kalibreren is zo gek nog niet, denk je dan, want in sommige afdelingen worden de medewerkers inderdaad wel aardig hoog gewaardeerd, terwijl in andere afdelingen dat een stuk minder is. Daar zit gewoon een knorrige baas, maar in die andere afdeling is Sinterklaas de leidinggevende. Nee, dat is niet goed en behoort gecorrigeerd worden.

Maar hoe gaat dan precies, dat kalibreren? Alle 5000 medewerkers uitzetten in 10 EXCEL schema's met 5000 regels en 50 kolommen? Niet eenvoudig (alleen al het uitprinten ...)! Kleinere groepen dan? Maximaal 100 medewerkers?

En hoe ga je dat dan verder? Gewoon bij die 10% van alle P&D beoordelingen, die “3 – on target” zijn, terugschroeven naar “2 – more expected”? Of nog lager naar “1”? Dacht je met jouw chef tot de conclusie te zijn gekomen dat je goed functioneert, blijkt je opeens toch met 2 beoordeeld te worden. Dat heeft voor de werkgever wel het voordeel, dat bij 2 jaar achter elkaar deze lage beoordeling, het dienstverband van die “minder goede” medewerker beëindigd kan worden. Er kan dan een jongere medewerker aangenomen worden tegen een veel lager salaris. Twee vliegen in een klap eigenlijk, minder salariskosten en minder medewerkers. Is het niet zo dat per 1 juli as. de ontslagvergoeding naar beneden gaat? Zo slecht heb je nog nooit gedacht, maar nu je toch bezig bent, ga je nog maar even door.

Want is het trouwens niet handig als die groepen nog kleiner worden? Maximaal 10 medewerkers? Gewoon bij iedere afdeling één medewerker met een beoordeling 3 terugzetten naar een beoordeling 2, ongeacht zijn of haar functioneren. Desnoods trek je als baas van de afdeling lootjes wie je daarvoor moet aanwijzen. Wel zo overzichtelijk! Maar dit zijn wel heel erg slechte gedachten, hoor.



OUR RATING SYSTEM

Dat kalibreren van beoordelingen van het functioneren van medewerkers, het lijkt zo'n eerlijk systeem. In stilte en volledig ongemerkt op de achtergrond zorgt AkzoNobel goed voor ons en dankzij deze kalibratie wordt het risico van een onjuiste functie beoordeling verder uitgebannen. Maar de stap naar onrechtvaardigheid en willekeur is tamelijk klein. En zoals zo vaak, blijkt steeds weer opnieuw, dat een goede waakhond helemaal geen overbodige luxe is. En die waakhond is in dit geval de VHP AkzoNobel, die het gesprek is aangegaan met AkzoNobel HR Nederland. Je kijkt nog een keer naar je automatische kwartaal incasso van de VHP AkzoNobel en je denkt, die € 45,50 (nog niet gecorrigeerd voor belastingteruggave) zijn ook deze keer weer goed besteed geweest.

Stein



Lid van de VHP Akzo Nobel voor € 65,50*!!

Wist u dat als u lid wordt van de VHP Akzo Nobel, u in het eerste jaar netto slechts € 65,50,-* contributie betaalt? En in de daaropvolgende jaren netto nog geen € 87,40* per jaar?

En dat u daarmee verzekerd bent van toegang tot het volledige dienstenpakket van de VHP Akzo Nobel?

De VHP Akzo Nobel is, anders dan andere vakorganisaties, een onafhankelijke vereniging, die geen centraal opgelegde thema's volgt, maar luistert naar de inbreng van haar leden.

Die inbreng kan via de ledenvertegenwoordigers worden ingebracht in de LEDENRAAD. Zij vormen het hoogste orgaan waaraan ook het bestuur verantwoording dient af te leggen.

De leden van de VHP Akzo Nobel helpen elkaar in een tijd waarin, door de nadruk op het individu, wel eens wordt vergeten dat wij SAMEN sterker staan!

De VHP Akzo Nobel

- voert continu overleg met Akzo Nobel, onder andere bij CAO onderhandelingen of reorganisaties.
- ondersteunt en adviseert bij problemen met pensioen en uitkering.
- neemt via de leden actief deel in de ondernemingsraden bij Akzo Nobel. De VHP Akzo Nobel staat hen daarin bij en biedt de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen.
- biedt individuele juridische bijstand van gespecialiseerde juristen bij serieuze arbeidsconflicten of de dreiging daarvan.* *
- biedt persoonlijk advies en begeleiding van onze adviseurs voor uw specifieke situatie.
- geeft antwoord op vragen over concrete problemen bijv. met salaris, arbeidsomstandigheden en concurrentiebeding. En maakt desgewenst bruto/netto berekeningen voor AOW en pensioen.
- geeft voorlichting en informatie over actuele onderwerpen via nieuwsbrieven, het verenigingsblad en de Website.
- adviseert en ondersteunt bij reïntegratie.
- biedt toegang tot een landelijk netwerk van geëngageerde collega's met professionele ervaring bij Akzo Nobel.
- biedt de mogelijkheid via de lokale afdeling om uw eigen inbreng te doen gelden bij belangrijke beslissingen op uw locatie, maar ook voor geheel Akzo Nobel. Uw mening telt!

Aanmelden kan via de website of via onze contactpersonen.* *

* Bij de vaststelling van deze bedragen is rekening gehouden met de kortingsactie van de VHP Akzo Nobel (een korting van 25% in het eerste jaar op de reguliere contributie van €182,-) en met gebruikmaking van de fiscale regeling inzake vakbondscontributie (bij een belastingtarief van 52%).

** Voor voorwaarden van het lidmaatschap en de namen van onze contactpersonen raadpleeg onze website www.vhpakzonobel.nl