

Na zomer komt tijd...

Beste leden van de VHP Akzo Nobel,



Voor jullie ligt weer een nieuwe VAI als nazomerspecial. Het is een beetje stilte voor de storm heb ik zo het idee. We ploeteren bij AkzoNobel door een moeilijke periode, overal rommelt wat, maar nog niet overal is het duidelijk hoezeer het rommelt op het personeelsvlak. 'De werelt wert en blijft aan het werren'.

Zoals gebruikelijk krijgen jullie in deze VAI de updates van lopende zaken. De CAO is inmiddels helemaal rond dat mag niemand verbazen. Aan VHP zijde hebben we wel de indruk dat door de lange periode voor het stemmen de aandacht een beetje wegebde. Het thema MM5/MM6 is nog steeds onder discussie en wat de levensloopregeling betreft zijn er onverwacht toch ook nog wat veranderingen om nader te beschouwen.

Daarnaast is een update over de bijeenkomst voor gepensioneerde leden van de VHP Akzo Nobel die eind dit jaar zal plaatsvinden.

Gelukkig hebben we ook nog Stein om ons bij de tijd te houden, in een prikkelende column als altijd. Ik wens jullie veel leesplezier met deze VAI, en check ook eens de [website van de VHP](#) voor de laatste updates.

Harry Brouns

Voorzitter VHP Akzo Nobel

CAO 2013-2014 definitief

De afgelopen 6 weken hebben we het bereikte principeakkoord ter stemming voorgelegd. De overgrote meerderheid van de VHP-leden die hebben gestemd, is hierover positief. De VHP Akzo Nobel heeft inmiddels de Nota

van Wijzigingen ondertekend. De tekst van de nieuwe CAO is binnenkort verkrijgbaar.

Chris van Loon,

Bestuurder-Adviseur VHP Akzo Nobel



Overleg VHP Akzo Nobel over MM5/6

Naar aanleiding van de brief die door de VHP Akzo Nobel is geschreven aan Knut Schwalenberg heeft de afgelopen weken overleg plaatsgevonden over deze kwestie. De VHP stelt zich nog steeds op het standpunt dat de huidige situatie, waarin werknemers die behoren te vallen onder de CAO, een individueel contract krijgen aangeboden, onjuist en onwenselijk is. Wij hebben echter altijd betoogd dat we als VHP meer keuzemogelijkheden zouden willen hebben in de CAO.

Wij hebben dan ook voorgesteld voor de functiegroepen 60 en 61 een keuzemodel in te voeren waarin gekozen kan worden uit twee beloningspakketten. Beide pakketten zouden dan moeten worden omschreven in de CAO en gaan uit van de feitelijke CAO-schalen. Dit zou betekenen dat de aanpassing van de beloningschalen gekoppeld blijft aan de overeengekomen CAO-stijging, dat op dit moment in het voorstel voor MM5 en 6 niet aan de orde is. We praten hier over een integrale keuze voor beloningspakket A of beloningspakket B.

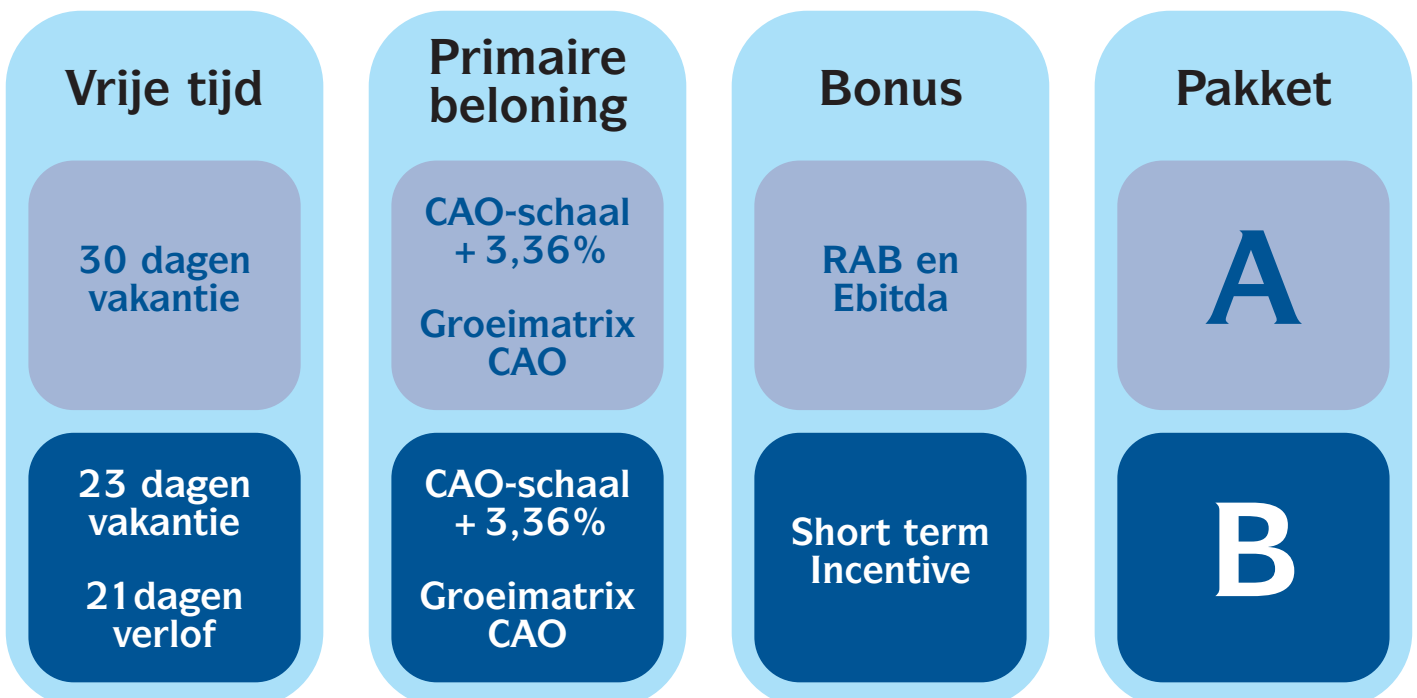
Daarnaast stellen we als absolute voorwaarde dat een keuze voor een beloningspakket niet definitief kan zijn maar eens in de zoveel tijd veranderd kan worden. Dit past heel goed binnen de uitgangspunten van duurzaamheid waarbij de levensfase van een medewerker een belangrijk gegeven is. Wij hebben voorgesteld een dergelijke switch eens in de drie jaar mogelijk te maken. Vanzelfsprekend blijft wat ons betreft de keuze voor iedereen vrijwillig, ook voor degenen die voor het eerst in deze salarisgroepen benoemd worden.

Voordeel van dit systeem is dat alle overige arbeidsvoorwaarden ook aan de CAO gekoppeld blijven en niet eenzijdig door AkzoNobel kunnen worden gewijzigd, dat bij MM5/6 wél het geval is.

Tot op heden hebben we van AkzoNobel nog geen reactie op onze voorstellen ontvangen.

Chris van Loon,

Bestuurder-Adviseur VHP Akzo Nobel



OR-verkiezingen in aantocht

Aankomende maand worden er weer verkiezingen gehouden voor de lokale Ondernemingsraden. Verschillende VHP-leden hebben zich kandidaat gesteld om u in de OR te vertegenwoordigen.

Mochten er daadwerkelijk verkiezingen komen (als er meer kandidaten dan zetels zijn) dan

zullen wij uiteraard onze kandidaten ondersteunen in hun campagne. Van deze plaats alvast heel veel succes toegewenst.

Chris van Loon,

Bestuurder-Adviseur VHP Akzo Nobel

T. 06 52 52 2014

E. info@vhpakzonobel.nl

Dag voor gepensioneerde-, postactieve- en bijna gepensioneerde leden van de VHP

Dames en heren,

Op woensdag 23 oktober zal VHP Akzo Nobel een bijeenkomst organiseren in zalencentrum Amershof in Amersfoort. Ons doel is om gepensioneerde leden, maar ook hen die binnen enige tijd pensioengerechtigd zullen zijn, te informeren over voor hen belangrijke onderwerpen. Wij denken daarbij natuurlijk aan de huidige pensioensituatie, maar ook aan de te verwachten toekomstige situatie. De zorg wordt ook een steeds nijpender onderwerp. We denken de ABWZ, maar ook het OZF, ter sprake te brengen. Voor het programma zijn reeds sprekers gevonden, maar de onderwerpen zullen zo veel mogelijk bij de actualiteit (denk aan dekkingsgraad, rijksbegroting 2014) aansluiten.

We willen er rekening mee houden dat een dergelijke bijeenkomst voor velen een sociaal karakter zal dragen. Gezelligheid en de gelegenheid tezamen een glaasje te drinken willen we als onderdeel van het programma maken. Dat programma is gepland vanaf 13.00 uur.

De sprekers zijn gepland tot 17.00 uur waarna we nog een uur hebben voor persoonlijke contacten.

Het zalencentrum waar we deze bijeenkomst willen houden ligt op 5 a 8 minuten lopen vanaf het station. In de nabijheid is parkeergelegenheid. Indien men vooraf wil lunchen, of nadien een hapje wil eten, de Amershof kan dat desgevraagd verzorgen.

Er is een beperking voor het aantal mensen dat op de bijeenkomst aanwezig kan zijn. We zullen de deelnemerslijst invullen, te beginnen met het eerste lid dat zich aanmeldt. Aanmelding graag via e-mail sturen naar: info@vhpakzonobel.nl De inschrijftermijn sluit op 15 september.

In afwachting van jullie aanmelding en met vriendelijke groeten, namens het bestuur en de pensioencommissie,

Gerhard Setz,

Secretaris hoofdbestuur VHP Akzo Nobel



Levensloop Aegon – Achmea

Aegon verlengt het contract voor de collectieve regeling met AkzoNobel niet. Dat betekent dat u wel individueel door kunt gaan bij Aegon tegen een lagere rente.

In verband met het spreiden van het spaardeposito risico was het nodig om voor onze leden een tweede collectieve levenslooprekening met een gunstige rente af te sluiten.

Dat was de reden dat VHP Akzo Nobel met Achmea een contract voor een collectieve levenslooprekening voor haar leden heeft afgesloten.

Nu heeft AkzoNobel zonder met de VHP Akzo Nobel af te stemmen of te melden ook bij Achmea eenzelfde deal gesloten. De VHP Akzo Nobel heeft haar ongenoegen hierover aan de directie van AkzoNobel gemeld. De directie gaf aan dat Aegon vrij plotseling te kennen gaf dat het contract niet verlengd werd

en AkzoNobel zag zich genoodzaakt op korte termijn actie te nemen zonder zich daarbij te realiseren dat afstemming met de VHP Akzo Nobel van enig nut zou kunnen zijn en op zijn minst ergernis aan de VHP Akzo Nobel zijde zou voorkomen.

Bij overhevelen van het Aegon saldo naar Achmea komt het spaardepositorisico bij saldi van meer dan € 100.000,- weer aan de orde. Het hoofdbestuur van de VHP AkzoNobel heeft besloten dat we op zoek gaan naar een alternatieve mogelijkheid voor de levenslooprekening om toch het spaardepositorisico te kunnen spreiden. Het zal niet makkelijk zijn om een partij te vinden die een redelijke rente biedt.

Indien u suggesties heeft houd ik mij aanbevelen,

Loek van Driel,
e-mail: loek.vandriel@akzonobel.com



Nieuws uit het veld

Na een lange tijd van onderbezetting is de PR commissie weer compleet. Met Maaike Wander uit Deventer, Jaap van der Wiel uit Sassenheim, Yvonne van der Laan (VHp Akzo Nobel secretariaat in Culemborg) en Anne Marie van den Braken (VHP bestuur).

Een van de eerste dingen die we gedaan hebben op verzoek van een paar locaties is het maken van een nieuwe wervingsfolder. De titel "Samen Sterk" geeft aan dat de VHP Akzo Nobel een vereniging is waarin de leden samen het beleid bepalen en samen het overleg voeren met AkzoNobel. De folder geeft aan waar de VHP Akzo Nobel voor staat en waarin zij verschilt van andere vakorganisatie.

In het verleden werden die gedrukt en door de lokale ledenraadsleden op de locaties verspreid. Door de vele veranderingen (verhuizingen, naamsveranderingen) belandden veel folders in het ronde archief en dat is zonde van het papier en de drukkosten. Daarom hebben we nu een flyer die de leden zelf kunnen afdrukken en vouwen en zo aan een geïnteresseerde collega

kunnen geven. Om het werk van het werven van een nieuw lid te belonen krijgen leden die een nieuw lid aanbrengen een cadeaubon van €15. De flyer is te vinden op de website onder lidmaatschap.

Verder denken wij dat de VAI wat levendiger wordt als er ook nieuws van locaties in te lezen is. Dus nodigen wij alle leden uit om bijdragen in te leveren voor publicatie in de VAI. Dit kan natuurlijk ook via jullie locatievertegenwoordigers maar ook direct door een stukje te sturen naar info@vhpakzonobel.nl.

Op de website bestaat ook de mogelijkheid om via een blog te reageren op de VAI of andere publicaties. Het bestuur zit niet op alle locaties dus houd je niet in en laat ons weten wat er speelt, dan kan het bestuur sneller reageren.

Wij horen graag van jullie!

Namens de PR commissie,
Anne Marie van den Braken



Tijdteit

De vakantie zit er weer op. Aan de ene kant wel weer lekker dat je collega's weer terug zijn en je het werk weer kunt delen, aan de andere kant die overvolle mailbox, die maar niet leeg lijkt te kunnen komen. Het leek zo een mooie uitvinding (email) als aanvulling op de telefoon, maar ik geloof nu toch dat de telefoon effectiever is als het gaat om een reactie te krijgen. Iedereen is druk, druk, druk en heeft geen tijd voor wat dan ook, lijkt het wel.

Tijdens de komkommertijd las ik een stukje in de krant over het beleven van "tijd", tijdens de vakantie of de rest van het jaar en hoe dat afhankelijk is van de hoeveelheid indrukken die je opdoet. Zijn dat veel indrukken (tijdens een avontuurlijke vakantie), dan lijkt de tijd sneller voorbij te gaan dan tijdens een "normale" (werk)dag. Terugkijkend lijkt zo'n vakantie ook veel langer geduurd te hebben dan een zelfde periode op het werk.

Gek toch dat op het werk iedereen altijd het gevoel heeft nergens tijd voor te hebben? Alles moet snel en we worden opgejaagd door ons management. Tijd om na te denken lijkt er nooit te zijn. Doen straalt daadkracht uit, en over de effectiviteit denken we maar liever niet na. Kwaliteit lijkt er niet toe te doen, dat kost alleen maar tijd, de prioriteit ligt bij kwantiteit. De waan van de dag regeert.

De dag vliegt voorbij met email, telefoon en vergaderingen, kentallen bepalen, rapporteren, maar was het allemaal effectief? De nieuwste mode is de effectiviteit van een functie te bepalen door een externe consultant een benchmark met je concurrenten te laten doen. Daar moet je dan ook nog flink voor betalen, terwijl je eigenlijk betaalt voor het invullen van de database van de consultant, die deze gegevens dan weer gebruikt om een ander bedrijf tegen betaling te "ranken". Ik ga maar niet in op in hoeverre appels en peren met elkaar worden vergeleken om de benchmark van een bepaalde functie te bepalen. We weten allemaal dat een anorexia organisatie niet direct omvalt, maar ook niet erg duurzaam is. Lage onderhoudskosten lijken mooi op papier, maar een fabriek

die je niet onderhoudt, is niet meer effectief en wordt gesloten of verkocht. Nog spannender wordt het als je gaat bekibbelen op veiligheid, gezondheid en milieu. Daar merkt de buitenwereld niets van, tot er iets gebeurt dat je reputatie behoorlijk beschadigt. Wat dat doet op de beurs is niet te voorspellen, maar de bedrijven die dat hebben meegemaakt zijn er vaak niet meer.

Dus nu weer aan het werk. De managers hebben tijdens hun vakantie moeten bedenken hoe alles weer anders en "beter" moet. Er moet immers meer verdiend worden het is crisistijd, geen vakantietijd. Besparen is vaak met minder mensen hetzelfde blijven doen. Dat betekent vaak functies combineren of automatisering via een "One-web-functie". Steeds meer met de computer en door managers die geen tijd meer hebben om in het veld rond te kijken hoe al die producten nu eigenlijk gemaakt worden.

Wie wint de interne collegiale competitie voor een functie? De vakbekwame medewerker of de medewerker die vooral zichtbaar is?

Hoe kun je nog kwaliteit in je privéleven hebben als je continu online moet zijn om nog maar te zwijgen van het vervullen van zorgtaken? Een heleboel zaken die leiden tot stress, iets wat niet bijdraagt aan productiviteit en zeker niet tot het in redelijke gezondheid behalen van de pensioensleeftijd.

Ik ben niet tegen verandering. De realiteit is dat de wereld verandert, dus dat vraagt ook een andere manier van werken. Maar verandering betekent geen eenheids-worst, dat geldt voor bedrijven als medewerkers. Een succesvol bedrijf voert een eigen koers. Flexibiliteit van medewerkers dwing je niet af maar krijg je als daar iets tegenover staat. Voor de een betekent dat geld, voor de ander betekent dat ook ruimte voor kwaliteit. Werken op maat, je zou het tijdteit kunnen noemen, iets waar de VHP Akzo Nobel al jaren voor pleit.

Stein



Lid van de VHP Akzo Nobel voor € 62,30*!!

Wist u dat als u lid wordt van de VHP Akzo Nobel, u in het eerste jaar netto slechts € 62,30,-* contributie betaalt? En in de daaropvolgende jaren netto nog geen € 81,-* 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.

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!

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!**

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 €168) 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