

1. Looptijd

Wij hebben een lichte voorkeur voor een looptijd van 1 jaar: van 1 april 2022 t/m 31 maart 2023. Daarbij merken wij op dat de looptijd geen doel op zich is, maar meer gezien moet worden als de resultante van de andere te maken afspraken. Een langere looptijd is dus onder voorwaarden ook bespreekbaar.

2. Inkomen

Als vakorganisatie respecteren wij de bestaande loonverhoudingen en een procentuele verhoging doet aan dat uitgangspunt het meeste recht. DSM heeft tijdens de laatste onderhandelingen in het kader van de Cao 2020-2022 ook haar voorkeur uitgesproken voor procentuele verhogingen in plaats van nominale verhogingen met als argument dat daarmee de loonschalen op dezelfde positie blijven. Tijdens deze onderhandelingen heeft DSM aangegeven hiervan eenmalig af te wijken door een gedeelte van de verhoging nominaal te maken. Synergo vertrouwt er op dat DSM deze toezegging van een eenmalige afwijking ook daadwerkelijk nakomt.

Synergo-vhp is zich ervan bewust dat de situatie per bedrijf behoorlijk uiteen kan lopen waardoor zorgvuldig maatwerk is vereist. Synergo-vhp gaat uit van een loonruimte van 4% per jaar en behoudt zich het recht voor dit percentage aan te passen indien de ontwikkelingen met betrekking tot de inflatie dit rechtvaardigt.

3. Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is de mate, waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken, binnen of buiten de organisatie. In de ondernemingen dient de basis gelegd te worden voor duurzame inzetbaarheid. Specifiek beleid gericht op Veiligheid, gezondheid, milieu (In Engels SHE) en loopbaanontwikkeling zorgt voor duurzame inzetbaarheid en gezonde organisaties. Werkgevers en werknemers hebben hierbij een gezamenlijk belang.

Synergo volgt de ontwikkelingen met betrekking tot het programma duurzame inzetbaarheid op de voet. De richting van het programma is goed: Duurzame inzetbaarheid moet in de genen zitten van elke DSM-medewerker. Synergo wil de volgende zaken er uit lichten omdat deze extra aandacht behoeven:

Bedrijfs-Aow

Synergo stelt voor dit onderwerp te evalueren om vast te stellen of de beoogde doelen en verwachtingen zijn behaald.

Beoordelen en ontwikkelen

Het projectteam beoordelen en ontwikkelen (onderdeel van het programma duurzaamheid inzetbaarheid DSM) heeft hierover in februari 2021 gerapporteerd. Synergo onderschrijft de adviezen uit deze rapportage.

Waar Synergo zich nog steeds grote zorgen over maakt is de toepassing van het systeem van guided distribution, waarbij dit in de praktijk als een forced distribution wordt uitgevoerd. De acceptatie van dit systeem loopt voornamelijk vast op de wijze en kwaliteit van uitvoering van de persoonlijke verbeterplannen. Bij medewerkers is geen vertrouwen dat een 'partially meets' een eerlijke kans geeft op verbetering. Hiervoor is dan ook een grondige herziening van het PIP-traject noodzakelijk! Synergo wil hiermee net als bij de vorige Cao-onderhandelingen een sterk signaal afgeven dat het systeem van forced distribution met onmiddellijke ingang moet worden afgeschaft.

Opleiding en training

Bij ontwikkeling hoort ook opleiding en training. Hierover is in de Cao een apart hoofdstuk 7 gewijd. Theoretisch is dit onderwerp dus geborgd in de Cao maar in de praktijk leidt dit met een zekere regelmaat tot onvrede bij medewerkers. Synergo pleit in de kader voor:

1. Een financiering van opleidingen/trainingen dat centraal is geregeld en dus niet aan businessunits wordt overgelaten. Het is onwenselijk als er in één bedrijf verschillend wordt omgegaan met de budgetten voor opleidingen en trainingen omdat de resultaten van de verschillende businessunits bepalend zijn voor het wel of niet kunnen volgen van opleidingen en trainingen.
2. De invoering van een persoonlijk opleidings/trainingsbudget. Dit maakt dat zowel medewerker als leidinggevende bewust worden van het belang van opleiding en training en initiatieven hiertoe minder vrijblijvend zijn.

4. Remote werken/thuiswerken/nieuwe normaal/hybride werken/ next normaal etc

Op het gebied van -kort samengevat- het hybride werken zijn er tal van ontwikkelingen. De gemene deler is dat er meer dan voorheen thuisgewerkt gaat worden. Dit heeft uiteraard ook implicaties voor de arbeidsvoorwaarden van medewerkers bij DSM. Inmiddels is een aantal maatregelen voor de korte termijn getroffen. Synergo acht het van belang dat hierbij ook naar de langere termijn wordt gekeken en dat hierop beleid wordt gemaakt. Het is de uitdrukkelijk de wens van Synergo hierbij partij te zijn.

Gezien de krapte op de huidige arbeidsmarkt en de beweging naar meer thuis werken, ziet Synergo een kans in het verruimen van de mobiliteit. Medewerkers die meer dan 120 kilometer van de standplaats wonen kunnen aanspraak maken op een overnachtingsregeling bij een schema van 2 dagen kantoor, 3 dagen thuis. Hiermee bieden we huidige en toekomstige medewerkers de mogelijkheid verder van huis te werken en vergroten zo de talentpool waar DSM de beschikking over kan hebben. Overnachting in een hotel draagt bij aan een verminderde belasting van medewerkers en verlaagt de belasting op het milieu.

5. Betaling vakbondscontributie

In steeds meer Cao's wordt afgesproken dat de werkgever de vakbondscontributie van werknemers vergoed. Synergo stelt concreet voor dat elke werknemer die per 1-1-2022 lid is van één van de werknemersorganisaties die partij is bij de Cao de vakbondscontributie wordt vergoed door DSM.

6. Variabele beloning ADTS en KAM

Bij deze afdelingen bestaan 2 bonusregelingen waarvan de uitkomsten sterk verschillen terwijl de

werknemers dezelfde werkzaamheden verrichten en/of dezelfde rol hebben. Wij verzoeken DSM hier kritisch naar te kijken en eventuele ongelijkheden teniet te doen.

7. Sociaal Plan, werkdruk en SPAWW

Synergo ondersteunt de volgende voorstellen die zijn gedaan door de collega-vakbonden:

- Ongewijzigde verlenging van het sociaal plan met wederom een periode van 5 jaar
- Verlenging van de SPAWW (Regelt de aanvulling op een aflopende WW-uitkering of loongerelateerde WGA-uitkering)
- Verzoek om werkdruk aan te pakken.

Tenslotte: Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aangepaste dan wel nieuwe voorstellen te komen en hopen dat wij door middel van constructieve onderhandelingen tot een voor alle partijen goed resultaat kunnen komen.

Kristy Beckers, John de Graaf en Casper Vaandrager
Onderhandelingsteam Synergo vhp bij DSM