



DSM Nederland
Ter attentie van de directie
De heer A. Nicolaï en Mevrouw E. Kuppens
Postbus 43
6130 AA SITTARD

POSTADRES
Postbus 424
6160 AK Geleen
BEZOEKADRES
Rijksweg Zuid 1 E
6161 BE Geleen
TELEFOON
046 - 420 2830
FAX
046 - 420 2839
INTERNET
www.cnvvakmensen.nl
E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

BANKREKENING
16.22.11.821

AFDELING
CNV Chemie & Energie
13*3616741

PLAATS
Geleen

ONS KENMERK
14-1268/RS

DOORKIESNUMMER
046 - 4202830

DATUM
11 november 2014

UW KENMERK

E-MAIL
r.smeets@cnvvakmensen.nl

REGIOKANTOREN

Ovenbouwershoek 9
7328 JH Apeldoorn
Postbus 208
7300 AE Apeldoorn
T 030 751 1007
F 055 526 4290

BETREFT
Wijzigingsvoorstellen voor de cao 2015 van DSM Nederland Services BV

Druivenstraat 3
4816 KB Breda
Postbus 6560
4802 HN Breda
T 030 751 1007
F 076 572 4679

Geachte heer Nicolaï en mevrouw Kuppens,

Hierbij doe ik u de voorstellen toekomen namens CNV Vakmensen ten behoeve van de onderhandelingen voor het vernieuwen van de CAO van DSM Nederland Services.

Zonnedaauw 30
9202 PA Drachten
Postbus 476
9200 AL Drachten
T 030 751 1007
F 0512 583 499

Het afgelopen jaar werd ten aanzien van invoering, uitvoering en organisatie van toepassen van de nieuwe 1 CAO voor DSM Nederland Services een gigantische worsteling tussen hoe alles bedoeld was en hoe het uiteindelijk in de praktijk kon worden ingevuld en uitgevoerd. Vervolgens kostte het de organisatie van DSM, met name vanuit HR, de grootste moeite om alles voldoende duidelijk uitgelegd te krijgen bij de werknemers en vervolgens ook de invulling en uitvoering op orde te krijgen.

Opaallaan 1190
2132 LN Hoofddorp
Postbus 3025
2130 KA Hoofddorp
T 030 751 1007
F 023 568 4979

Voor de werknemers bleek het echter een nog grotere aanslag op geduld en vertrouwen dat alles wel goed zou komen. Het ogenschijnlijke onbegrip van leidinggevenden, HR helpdesk, maar met name de helpdesk van NGA om de vragen correct en volledig te beantwoorden, heeft een groot wantrouwen veroorzaakt bij de medewerkers over de vraag of er voor de komende CAO nog wel over andere zaken onderhandeld moet worden als uitsluitend een forse loonsverhoging. Naar oordeel van de medewerkers lukt het nu al nauwelijks de gemaakte afspraken goed uit te voeren.

Als CNV Vakmensen hebben wij echter ook gewezen op het belang om niet alléén te kiezen voor directe verbering van inkomen, maar nadrukkelijk ook voor andere zaken, die voor de langere termijn van groot belang zullen zijn.

Economisch gezien is 2014 ook voor DSM een jaar van voorzichtige stapjes maken naar verbetering en versterking van de positie op de markt. Daarnaast werd en wordt er ook hard gewerkt om organisatorisch een en ander te verbeteren en versterken. Helaas zijn de vruchten van die inspanningen nog niet breed te herkennen, maar de inspanningen zijn nadrukkelijk ingezet in de overtuiging dat er eerst geïnvesteerd moet worden, voordat de revenuen zichtbaar, merkbaar en meetbaar worden. Wij hopen dan ook van harte dat dit proces zich ook naar wens verder en sneller, maar vooral sterker zal ontwikkelen. Wij maken ons echter wel grote zorgen over de wijze waarop door DSM geïnvesteerd wordt in Nederland. Wij willen niet alleen tevreden kunnen zijn over het behoud van werkgelegenheid, maar ook serieuze inspanningen zien voor groei van werkgelegenheid in Nederland. Wij zouden graag de visie en inspanningen van DSM op dat gebied willen zien.

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.

Zoals het met organisaties en machines gaat, gaat het ook met mensen. Je moet eerst investeren met een duidelijke visie naar de toekomst, voordat de voordelen van die investeringen zichtbaar worden. Je investeert enerzijds in het onderhouden en behouden van kwaliteit en kennis en vervolgens investeer je ook in het behoud en verbeteren en zo nodig herpositioneren van die kwaliteit en kennis. Dit is een continu proces om mensen, materiaal, machines en organisatie sterker te maken voor de toekomst en de te verwachten ontwikkelingen.

Om die reden heeft CNV Vakmensen, in overleg met haar leden binnen de kaders van onze visie op ontwikkeling van mensen middels goede arbeidsvoorwaarden, een pakket voorstellen geformuleerd welke naar onze overtuiging past binnen de mogelijkheden en doelstellingen zoals deze ook door DSM kenbaar worden gemaakt.

Wij zijn er van overtuigd dat middels constructief overleg en begrip voor de doelstellingen van de voorstellen overeenstemming kan worden bereikt voor het verder versterken van de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van DSM Nederland Services.

Met vriendelijke groet,
CNV Vakmensen

Ron Smeets
bestuurder

Bijlage: wijzigingsvoorstellen cao 2015

Voorstellen CAO 2015 van DSM Nederland Services BV

1. Looptijd

Van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016

2. Inkomen

Wij wensen een loonruimte 3 % te benutten. Enerzijds ter compensatie van de inflatie en ter structurele verbetering het inkomen en anderzijds om daarvan 0,5% structureel in te zetten voor een individueel budget van werknemers voor Duurzame Inzetbaarheid, met een minimum van € 500,=.

3. Duurzame Inzetbaarheid

Er is een intensief programma opgezet om het Duurzame Inzetbaarheidsprogramma van DSM breed in de gehele organisatie uit te rollen. Toch merken wij dat de doelstelling en de mogelijkheden van dit programma niet overal op dezelfde wijze wordt herkend en omgezet in actieve deelname en betrokkenheid, zowel door leidinggevendenden als werknemers. Er worden veel woorden aan besteed, maar de uitvoering laat nog altijd te wensen over. Reeds 3 jaar staat Duurzame Inzetbaarheid op het programma, maar nog steeds lukt het niet om de noodzakelijke start middels een DI gesprek breed binnen de organisatie doot te voeren. Telkens weer worden er redenen aangegeven waarom het weer niet lukt om tot uitvoering van de afspraken te komen. Waar of niet waar, dat moet nu echt afgelopen zijn de afspraken over een zo belangrijk thema als Duurzame Inzetbaarheid moeten nu gewoon worden uitgevoerd. Er is maar één reden nodig om het wél te doen en dat is gewoon "omdat het moet"! Als DSM daadwerkelijk in DI gelooft dan moet nu de daad bij het woord gevoegd worden.

Om die reden wil CNV Vakmensen dan ook de afspraak maken dat vóór juli 2015 alle medewerkers van DSM een DI gesprek hebben gehad, waarin ook duidelijk wordt vastgelegd wat de afspraken zijn die in dit kader gemaakt worden. Daarbij zal dan ook de 0,5% een bestemming moeten krijgen. Wij zijn daarbij van mening dat de 1^e verantwoordelijkheid voor de aanzet hierbij ligt bij het management van DSM.

Scholing

Door stimulering en invulling van scholing investeert DSM in het behoud, verbreden en vergroten van kennis van de werknemers. Hierdoor zijn zij beter in staat om de veranderingen binnen de organisatie en ook de veranderingen van de eigen mogelijkheden en toekomstvisie bij te houden en de gewenste en noodzakelijke kennis te verwerven. Dit levert een onmiskenbare win – win situatie op voor zowel DSM als de werknemer.

Vitality programma

Naast scholing vraagt Duurzame Inzetbaarheid ook een gestructureerde aanpak van Vitality management/Gezondheidsmanagement. DSM biedt daarvoor reeds een goed programma aan, maar het is zaak om dit nog sterker in het totaal van activiteiten vanuit Duurzame Inzetbaarheid te laten vergroeien. Graag ontvangen wij van u een overzicht van het Vitality programma en de mogelijkheden om de DI-Voucher ook binnen dit model in te zetten

4. Werkgelegenheid

Wij willen met u voor 2015 afspreken dat

- Er voor 40 jongeren vanuit de Wajong een werkervaringsplek met perspectief op een vast contract wordt geboden, verdeeld over alle locaties in Nederland

- Er voor 300 jongeren een stageplek beschikbaar wordt gesteld, verdeeld over alle locaties en alle opleidingsniveaus
- Er gedurende de looptijd van deze cao géén arbeidsplaatsen vervallen, anders dan dat daarover overeenstemming met de vakbonden is bereikt.

5. Internationale solidariteit

Daar waar wij binnen Nederland praten over gestructureerd en open overleg en samenwerking tussen werkgevers en werknemers en hun vertegenwoordigers, moeten wij vaststellen dat er op diverse plaatsen in de wereld geen danwel onvoldoende wordt gewerkt aan eerlijke en goede arbeidsverhoudingen. CNV Vakmensen stelt voor dat DSM in 2015 een bedrag van € 10.000,= beschikbaar stelt voor CNV Internationaal ten behoeve van het faciliteren van projecten ter versterking en verbetering van arbeidsverhoudingen in die landen waar dit niet dan wel in onvoldoende mate aanwezig is.

6. Diversen

In die gevallen waar medewerkers van DSM ontslagen worden, wensen wij met DSM afspraken te maken over het aanvullen van het inkomen uit de WW, zodanig dat deze in de toekomst, na toepassing van de nieuwe regels rondom WW, gelijk is in lengte en niveau als onder de huidige regels van de WW.

Wij gaan er in principe van uit dat er op een volwassen manier wordt omgegaan met het toekennen van het recht op een aaneengesloten vakantieperiode van minimaal 3 weken voor alle medewerkers die dat wensen, in de maanden juli en augustus.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe danwel aanvullende voorstellen in te dienen.

Met vriendelijke groet,
CNV Vakmensen

Ron Smeets
bestuurder