



Terugkoppeling enquête Philips CAO

Enige tijd geleden stuurde ik u een enquête met vragen over verschillende onderwerpen met betrekking tot de nieuw af te sluiten Philips CAO. Een behoorlijk aantal van onze leden heeft op deze enquête gereageerd en zoals in de enquête aangekondigd maak ik graag van de gelegenheid gebruik om u over de uitkomsten van de enquête te informeren.

De relatief hoge gemiddelde leeftijd van onze leden wordt ook zichtbaar onder de respondenten. Iets minder dan twee derde van de respondenten is tussen de 50 en de 65 jaar oud. Minder dan één derde van de respondenten is tussen de 40 en de 50 en een relatief kleine groep is tussen de 25 en 40 jaar oud.

Collectieve verhoging / looptijd

Op de vraag naar onze insteek met betrekking tot de collectieve salarisverhoging liet iets meer dan de helft van de respondenten weten dat zij weinig vertrouwen hebben in het maken van afspraken die de ontwikkeling van werknemers bevorderen. Bovendien gaan deze leden ervan uit dat het investeren in de ontwikkeling van werknemers bij het reguliere personeelsbeleid hoort en dat hiervoor geen beslag gelegd hoeft te worden op de beschikbare loonruimte. De groep leden die zich niet in de door ons voorgestelde aanpak kon vinden hecht waarde aan een collectieve verhoging die boven de verwachte inflatie ligt.

De leden die zich wel in onze insteek konden vinden, lieten weten dat zij het investeren in de ontwikkeling van werknemers juist belangrijk vinden maar dat deze investering lastig meetbaar en controleerbaar zal zijn en dat zij om die reden twijfelen of de gekozen insteek tot voldoende meetbaar resultaat zal leiden.

Over de af te spreken looptijd liepen de opvattingen van onze leden uiteen. Een derde van de leden had geen voorkeur voor een bepaalde looptijd. Iets minder dan een derde had een voorkeur voor een looptijd van 12 maanden met als voornaamste argument dat met een kortere looptijd meer gelegenheid is om op actuele ontwikkelingen in te spelen. Iets minder dan een derde van de respondenten liet weten dat zij een voorkeur hebben voor een CAO van 24 maanden met als voornaamste reden dat een langere afspraak meer rust geeft omdat men bij een korte looptijd aan het onderhandelen blijft. De resterende groep gaf de voorkeur aan een looptijd van 18 maanden.

Opleiding

Circa één derde van onze leden heeft om een externe opleiding, die niet in het reguliere Philips-aanbod zit gevraagd. Onder diegenen die aangeven geen externe opleiding te hebben aangevraagd geeft een relatief grote groep aan dat zij met het reguliere Philips aanbod voldoende uit de voeten kon. Daarnaast gaven relatief veel leden aan dat zij voldoende geschoold zijn en dat zij om die reden niet om een aanvullende training / scholing hebben gevraagd. Het is opvallend dat onder de leden die tussen de 50 en 65 jaar oud zijn slechts 15 % om een opleiding heeft gevraagd en dat de groep leden die tussen 25 en 50 jaar oud zijn bijna 60 % een externe opleiding heeft aangevraagd.

Van de aangevraagde opleidingen werd door Philips circa 70 % gehonoreerd. De voor de opleiding benodigde bedragen liepen behoorlijk uiteen maar het merendeel van de gevraagde opleidingen kostte een bedrag tussen € 2.000,- en € 5.000,-.

Van de respondenten sprak 30 % zich voor een persoonlijk opleidingsbudget uit. De bedragen die men daarvoor als wenselijk beschouwde liepen uiteen maar de meest genoemde bedragen concentreerden zich rond een bedrag van € 2.000,- per jaar of een bedrag van € 6.000,- per 3 jaar.

Employability

75 % van de respondenten liet weten dat zij met hun leidinggever / manager over de huidige en de toekomstige inzetbaarheid in gesprek zijn geweest. Dat is een in onze ogen zeer positieve ontwikkeling waarbij het streven moet zijn om het percentage richting de 100 % te krijgen. De uitkomst van deze gesprekken was, dat bij een derde van de respondenten concrete afspraken zijn gemaakt. Hoewel het in onze ogen denkbaar is dat bij veel

van onze leden de inzetbaarheid niet om nadere afspraken vraagt, lijkt het ons toch wenselijk dat als gevolg van een gesprek over inzetbaarheid afspraken worden gemaakt.

Het goede nieuws is wel dat de meeste respondenten duidelijk een rol voor zichzelf en voor Philips zagen weggelegd als het gaat om de onderlinge rolverdeling. Veel leden lieten weten dat zij een verantwoordelijkheid hebben als het gaat om het volgen van trainingen etc. maar ook als het gaat om het zich oriënteren op in- of externe functies. Ook flexibiliteit en veranderingsbereidheid werden door onze leden als verantwoordelijkheden van de werknemer genoemd. De rol van Philips zien onze leden met name als het gaat om het beschikbaar stellen van tijd en geld voor trainingen en opleidingen, maar ook het bieden van ruimte werd genoemd als het gaat om het oriënteren op toekomstige kansen. Zij vinden het bovendien belangrijk dat Philips duidelijk is over de kansen en mogelijkheden die een werknemer heeft maar ook over de richting waarin Philips zich zal ontwikkelen.

Opvallend was dat slechts 20 % van de respondenten in 2009 / 2010 gebruik heeft gemaakt van de E-miles. Als belangrijkste reden werd genoemd dat men het aanbod niet geschikt of passend vond, maar veel respondenten waren tot onze verrassing nog niet bekend met het bestaan van de E-miles.

Sociaal plan

De antwoorden op de vragen over het sociaal plan lieten geen ruimte voor twijfel. Bijna 100 % van de respondenten liet weten dat zij het bestaan van een centraal sociaal plan heel belangrijk (80 %) of belangrijk vinden. 95 % van de respondenten vond de hoogte van de vergoeding belangrijk met als goede tweede het bestaan van een outplacementtraject, direct gevolgd door het belang van een goede toegankelijkheid van nieuwe vacatures binnen Philips.

Het idee om een deel van de ontslagvergoeding te verrekenen met de investeringen van Philips in kennis en vaardigheden werd door slechts een kwart van de respondenten omarmd. Diegene die dat wel tot de mogelijkheden vonden behoren verbonden daar hele duidelijke voorwaarden aan. De uitvoerige onderbouwing van de antwoorden geven ons voldoende houvast om verder te kunnen.

Oudere werknemer

Op de vraag of onze leden belemmeringen zien om tot hun 65^e bij Philips door te werken heeft 55 % van de respondenten laten weten dat zij wel belemmeringen zien. Als maatregelen om het langer werken mogelijk te maken vulde 64 % van de respondenten deeltijdpensioen in. Maar ook scholingsmogelijkheden en ander passend werk met passende beloning werd vaak genoemd. Wij zullen tijdens het overleg met Philips dieper op de genoemde belemmeringen ingaan en wij zullen proberen om afspraken te maken die deze belemmeringen kunnen wegnemen dan wel verminderen.

Pensioen

Met betrekking tot het onderwerp pensioen hebben wij onze leden een aantal dilemma's voorgelegd. Wij zijn ons ervan bewust dat u in de vraagstelling lastige keuzes moest maken. Tijdens de themabijeenkomsten hebben wij mede door de geanimeerde discussies over het onderwerp pensioenen de indruk gekregen dat de bedreigingen voor het stelsel tot iedereen is doorgedrongen. Uit de antwoorden met betrekking tot de pensioenen blijkt dat onze leden veel waarde hechten aan de zekerheid van een goed pensioen. Een meerderheid van de respondenten is dan ook bereid om als het noodzakelijk mocht zijn een offer te brengen om deze zekerheid in de toekomst zo goed mogelijk veilig te stellen.

Wij verwachten dat de eerste verkennende gesprekken met Philips over een nieuwe CAO in maart/april 2011 van start zullen gaan. Een formele voorstellenbrief zal pas voorafgaand aan het formele CAO-overleg verstuurd worden maar mede door uw input zijn wij nog beter toegerust om uw belangen bij Philips goed over het voetlicht te kunnen brengen.

Wij zullen u op geëigende momenten over de voortgang van de gesprekken informeren. Mocht u tussentijdse vragen en/of opmerkingen hebben dan vernemen wij dat graag.

Eindhoven, 25 februari 2011

Met vriendelijke groet,

Jörg Sauer / Arend de Groot