

Terugkoppeling overleg met VDL van 9 mei 2019

Op donderdag 9 mei 2019 hebben de gezamenlijke vakbonden een overleg gehad met VDL in Hengelo. Zowel VDL Energy Systems als VDL ETG T&D kwamen ter sprake. In dit bericht lees je welke onderwerpen we hebben besproken.

Communicatie kan en moet beter

We hebben aangegeven dat nogal wat medewerkers de communicatie vanuit VDL onvoldoende vinden. De town-hallmeeting voor VDL Energy Systems op 9 mei 2019 vonden onze leden wel goed.

We hebben VDL op het hart gedrukt dat het belangrijk is vaker informatie over VDL Hengelo (stand van zaken, werkaanbod, et cetera) te delen met de medewerkers. Via town-hallmeetings, maar ook via de afdelingsmanagers. Ook als er even niet zoveel te melden is of als er nog veel onzekerheden zijn over een bepaald onderwerp.

VDL geeft aan vaker town-hallmeetings te zullen organiseren de komende tijd. VDL is wel van mening dat op termijn de communicatie vooral via de afdelingsmanagers moet verlopen. Ze geeft toe dat dit laatste nog beter kan. VDL is daarover in gesprek met haar afdelingsmanagers.

Stand van zaken herplaatsingen

VDL geeft aan dat het herplaatsen van medewerkers loopt, maar dat dit gestaag gaat. VDL heeft geleerd van de eerste maanden van dit traject. Zo bleken de ontvangende VDL-organisaties niet altijd helemaal goed voorbereid op de medewerkers die voor een gesprek op bezoek kwamen. VDL neemt nu de ontvangende VDL-organisaties goed mee in de situatie waar de "groep van 65" zich in bevindt.

Daarnaast is VDL medewerkers die op gesprek komen, gaan begeleiden op hoe ze overkomen in zo'n gesprek. Dat bleek soms nodig.

Voor ongeveer 75% van de "groep van 65" is een oplossing gerealiseerd of is een oplossing in zicht. Die oplossingen zijn onder andere: vervroegd einde werkzaamheden voor medewerkers die dicht tegen hun pensioen aan zitten, werk-naar-werk (de grootste groep) en medewerkers die zelf een andere baan gevonden hebben. Voor ongeveer 17-18 mensen is er op dit moment nog geen oplossing. VDL geeft aan zich blijvend te zullen inzetten om ook voor deze medewerkers een oplossing te vinden.

Wij hebben aangegeven dat een deel van de medewerkers uit de "groep van 65" zich onder druk gezet voelt om snel mee te werken aan het mobiliteitstraject. Terwijl sommigen toch echt even de tijd nodig hebben om alles even voor zichzelf op een rijtje te zetten.

VDL geeft aan dat ze niet de bedoeling heeft mensen onder druk te zetten. Ze wil medewerkers juist helpen in het mobiliteitstraject, ook door ze te wijzen op het belang van dit traject voor de toekomst van die medewerkers. Wij hebben benadrukt dat VDL zich moet realiseren dat er medewerkers zijn die zich wel onder druk gezet voelen. We hebben VDL geadviseerd dit onderwerp gewoon open met desbetreffende medewerkers te bespreken. VDL geeft aan rekening te zullen gaan houden met het verschillende tempo dat medewerkers nodig hebben om in het mobiliteitstraject een volgende stap te zetten.

Hoe zit het met het begin van het mobiliteitstraject?

We hebben aangegeven dat er onduidelijkheid is over de exacte begindatum van het mobiliteitstraject. Dit geldt zeker voor de eerste groep die per 1 februari 2019 is vrijgesteld van werkzaamheden. In de brieven die de medewerkers toen hebben ontvangen, is er niets over vermeld.

VDL gaat ervan uit dat wanneer medewerkers worden vrijgesteld van werkzaamheden, dan ook het mobiliteitstraject begint. Dat is conform het Sociaal Protocol dat VDL en vakbonden bij de overname van Siemens Hengelo door VDL hebben afgesproken.

Op zich kan VDL zich op het standpunt stellen dat het mobiliteitstraject op dat moment start. Het mobiliteitstraject omvat meer dan alleen het outplacementtraject. In het Sociaal Protocol is opgenomen dat het mobiliteitstraject uit vier onderdelen bestaat: 1) vrijstelling van werkzaamheden; 2) VDL zoekt binnen andere onderdelen van VDL naar ander werk; 3) Outplacementtraject; 4) einde dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst.

Hoewel wij het belang onderschrijven dat medewerkers hun blik op de toekomst richten, hebben wij bij VDL aangegeven dat wij de medewerkers ook altijd hun rechten uitleggen. Dat houdt in dat medewerkers niet verplicht zijn om een outplacementtraject te doorlopen. Ook hoeven medewerkers niet mee te werken aan het komen tot een vaststellingsovereenkomst. De punten 3) en 4) van het mobiliteitstraject kunnen dus alleen plaatsvinden met wederzijds goedvinden.

Wij hebben geprobeerd om voor de groepen die per 1 februari en per 1 mei zijn vrijgesteld van werkzaamheden een andere begindatum van het mobiliteitstraject af te spreken. Vanwege de onduidelijkheid over dit onderwerp. Dat is niet gelukt. VDL houdt vast aan 1 februari en 1 mei. VDL heeft wel toegezegd om voortaan duidelijk in de vrijstellingsbrieven op te nemen dat het mobiliteitstraject daarmee ook start.

We zijn wel teleurgesteld over het feit dat de begindatums van de mobiliteitstrajecten blijven staan. Nu is het zo dat een eventueel outplacementtraject kan doorlopen tot na het einde van het dienstverband. Dus als je besluit te starten met het outplacementtraject heb je daardoor geen last van het niet verschuiven van de begindatum van het mobiliteitstraject. En bij het onderhandelen over de vaststellingsovereenkomst, dient VDL rekening te houden met de wettelijke opzegtermijn. Ongeacht hoe lang het mobiliteitstraject volgens het Sociaal Protocol nog zou doorlopen.

Collectieve afspraak over de beëindigingsvergoeding?

We hebben geprobeerd een collectieve afspraak te maken over de beëindigingsvergoeding die in de vaststellingsovereenkomsten wordt opgenomen. VDL wil dat echter niet. Omdat ze voor elke medewerker uit de "groep van 65" maatwerkafspraken wil maken.

Dat betekent dat elke vaststellingsovereenkomst apart uitonderhandeld moet worden. Wij vinden dat onhandig en ook wel teleurstellend. Wij hebben als vakbonden daarom afgesproken dat we elkaar op de hoogte houden van deze onderhandelingen. Zodat we één lijn trekken voor de vaststellingsovereenkomsten waarbij wij worden ingeschakeld door onze leden.

Begeleidingscommissie

De begeleidingscommissie heeft nog geen voorzitter. In de week van 13 mei 2019 is er een afspraak met de beoogd voorzitter. Zodra de voorzitter gevonden is, zal VDL aan haar medewerkers communiceren dat de begeleidingscommissie op sterkte is. Tot die tijd kun je al bij de begeleidingscommissie terecht overigens. Namens VDL neemt Gertjan Kunnen plaats in de commissie. Namens de werknemers is dat Frans Vosman van FNV.

Onderdeelscommissie OR

In het vorige overleg op 14 februari 2019 hebben wij er op aangedrongen dat er snel een onderdeelscommissie van de OR moest komen voor VDL Energy Systems. Dat is inmiddels gebeurd. De onderdeelcommissie is ingericht. Twee leden van de onderdeelcommissie zitten ook in de groepsondernemingsraad van VDL.

Zijn de PT en de PIT nu goed geregeld voor iedereen?

VDL geeft toe dat het ingeregeld krijgen van de PT en de PIT moeizaam ging. De problemen die speelden zijn bijna uit de lucht. Als het goed is zou iedereen die daar recht op heeft vanaf de salarisbetaling van april 2019 de PT en/of de PIT moeten hebben ontvangen. Als je het idee hebt dat dit voor jou niet geldt, kun je contact opnemen met de afdeling HR.

Datzelfde geldt voor een uitleg over de autokosten-/reiskostenvergoeding die is afgesproken in het Sociaal Protocol. Wij hebben signalen gekregen dat die uitleg niet altijd duidelijk is voor medewerkers.

Omdat elke berekening hiervan specifiek is voor een medewerker, kan VDL daarover geen algemene uitleg geven. Als deze situatie op jou van toepassing is, kun je jouw afdeling HR om een toelichting vragen.

Periodiek overleg met VDL nu ingepland

Wij hebben de wens geuit om periodiek met VDL om tafel te zitten om zaken met elkaar door te spreken. VDL vindt dat eveneens een goed idee. Ons volgend overleg is op woensdag 4 september 2019. We hebben afgesproken dan zowel VDL Energy Systems als VDL ETG T&D te bespreken.

Vragen of opmerkingen?

Heb je nog vragen of opmerkingen? Neem dan contact op met jouw vakbondsbestuurder.

Met vriendelijke groet,

Hans Korver
De Unie

Hans Zebel
FNV Metaal

Gerard van der Molen
CNV Vakmensen

Leo Olthuis
VHP2

Melanie Blonk
RMU Werknemers