

NIEUWSBRIEF

Nieuwe voorzitter nodig

In de voorjaarsvergadering van 2014 heeft Gerard Keet als vicevoorzitter de voorzittershamer overgenomen van Bas Neelis die toetrad tot het bestuur van ons pensioenfonds. De afgelopen jaren hebben we geprobeerd een kandidaat te vinden voor het voorzitterschap. Eerst via een longlist/shortlist keuze in overleg met onze Raad van Advies. Dat heeft een wat langere periode in beslag genomen omdat het zorgvuldig nalopen van de lijstjes de nodige doorlooptijd vergde en bovendien stond er geen grote druk op. Vanaf voorjaar 2016 is Gerard met pensioen gegaan en werd de zelf opgelegde druk wat hoger omdat het principieel onjuist geacht wordt om een gepensioneerde als voorzitter van een belangenvereniging voor werknemers te laten fungeren. De genoemde zorgvuldige aanpak heeft niet tot succes geleid. De volgende stap was dat we alle kaderleden, met name OR-leden, verzocht hebben eens goed hun netwerk af te tasten voor een kandidaat die het voorzitterschap wel ziet zitten. Ook dat heeft tot op heden nog geen nieuwe voorzitter opgeleverd. Op de voorjaarsvergadering is dit punt aan de aanwezige leden voorgelegd en daarmee de 'fuik' nog wat verder open gezet. Nu dus aan onze leden de vraag: Bent u of kent u iemand die het leuk zou vinden om een aantal jaren het voorzitterschap van de VHP op zich te nemen? Zo ja, meldt u dat dan s.v.p. bij een van de bestuursleden.

De druk is nu aanmerkelijk hoger geworden omdat Gerard inmiddels betrokken is bij het kader van de VOHM en om die reden definitief de voorzittershamer bij de VHP zal neerleggen per de voorjaarsvergadering van 2019. Als er dan een nieuwe voorzitter is, kan en zal Gerard in het bestuur blijven meedraaien om nog taken uit te voeren of over te dragen. Mocht er dan geen nieuwe voorzitter zijn dan zal hij geheel uit het bestuur terugtreden en afgesproken taken buiten het bestuur uitvoeren en overdragen.

We vertrouwen erop dat één van onze leden het ziet zitten om de voorzittershamer over te nemen. Het is een leuke functie/rol met veel contacten in het bedrijf.

CAO-ontwikkelingen 2019

In de eerste maanden van 2019 is het weer zover. De CAO 2017-2019 van Tata Steel loopt af. Dus gaan wij ons inzetten om een nieuwe CAO af te spreken voor een periode van 1 of 2 jaar. Daarom richten wij ons in deze nieuwsbrief tot u. De huidige CAO stond vooral in het teken van het Generatiepact. Vanuit de VHP hebben wij de werkscan gerealiseerd. Wij willen graag weten welke onderwerpen in de nieuwe CAO aandacht moeten krijgen. Hetzij om verbeterd of nieuw ingebracht te worden. U weet wat belangrijk is en naar die ideeën zijn wij op zoek. Dat is vraag 1.

Vraag 2 is wie wil er met ons meedenken en meedoen in het traject van voorbereiding en ondersteuning tijdens de CAO-onderhandelingen? Wij werken graag samen met een CAO-klankbordgroep. In oktober willen wij in de klankbordgroep eerst evalueren, daarna een inventarisatie maken van alle ideeën en vervolgens aan de ledenvergadering voorleggen met welke ideeën wij het onderhandelingstraject in willen gaan. Medio december/januari willen wij onze voorstellenbrief klaar hebben, zodat het traject van onderhandelen kan worden gestart.

Samengevat: Welke ideeën heeft u om in te brengen in de komende CAO-onderhandelingen en wie is bereid deel te nemen aan de CAO-klankbordgroep en op die manier het onderhandelingsproces te ondersteunen? U kunt uw ideeën en wens om deel te nemen aan de CAO-klankbordgroep kenbaar maken bij het bestuur via info@vhptatasteel.eu. Wij vertrouwen erop dat wij veel respons van u krijgen.

Werkscan

Als onderdeel van het programma “Duurzame Inzetbaarheid” is tijdens de laatste CAO afgesproken om aan de medewerkers in IJmuiden een werkscan ter beschikking te stellen. Aangezien het medewerkersplatform als informatiebron voor alle aspecten rond Duurzame Inzetbaarheid fungeert, is de werkscan via dit platform aangeboden. De externe firma MEPD (MetalEktro PersoneelsDiensten) heeft de werkscan verzorgd. De werkscan zelf gaat via een drietal stappen: workshops, werkscan en mogelijk een adviesgesprek. In de werkscan is onder andere aandacht voor leefstijl, werkbelasting, scholing en doorgroei/werkplezier.

Tijdens het TO op 12 september jl. zijn de ervaringen van de werkgroep verder besproken, de workshops, werkscan en het adviesgesprek blijken goed te werken. Wel adviseert de werkgroep na circa 6 maanden te beoordelen welke acties door de deelnemers aan de werkscan daadwerkelijk zijn genomen. Als dit ook positief uitvalt stelt de werkgroep voor om via het “Career Development Centre” dit instrument site-breed in te blijven zetten.

Als er n.a.v. deze nieuwsbrief vragen zijn of behoefte is aan nadere toelichting kan dit kenbaar gemaakt worden aan het bekende adres info@vhptatasteel.eu