



Voorstellen voor de CAO Philips Lighting 2017

Inleiding

Het jaar 2015 stond voor veel werknemers in het teken van de splitsing van Philips. Halverwege het jaar 2015 kregen de werknemers te horen of ze bij HealthTech of bij Lighting zouden horen. Begin 2016 kregen de werknemers de formele bevestiging van de indeling. In mei 2016 is 20 % van het aandelenkapitaal van Lighting naar de effectenbeurs gebracht.

Sindsdien is voor veel werknemers bij Lighting een nieuwe realiteit ontstaan. Het voornemen van Lighting om vanaf 1 januari 2017 een eigen Cao af te spreken geeft aan deze nieuwe realiteit mede uitdrukking.

Veel werknemers zien aan de ene kant voordelen van de uitsluitende focus op Lighting. Helaas zien ze als gevolg daarvan ook de lastige marktomstandigheden en de voortdurende druk om kosten te verlagen. Het is onze leden bij Lighting veel aan gelegen dat de arbeidsvoorwaardelijke afspraken zowel goed zijn voor Lighting als ook voor de werknemers.

We zien ook dat de samenstelling van het personeelsbestand binnen Lighting over de jaren heen is veranderd.

- 1) Het personeel is in grote mate hoger opgeleid.
- 2) Een aanzienlijk deel van het personeel zal gedurende haar werkende leven en daarbuiten voor een ander bedrijf dan Lighting werken en wellicht ook buiten Nederland.

Deze nieuwe samenstelling maakt dat de behoefte minder gericht is op “een baan voor het leven” en meer op “een carrière-pad dat meerdere werkgevers omvat”.

Onze voorstellen zijn niet tot in detail uitgewerkt mede omdat we het Cao-overleg willen gebruiken om afspraken te maken die aan deze Win-Win gedachte maximaal tegemoet kunnen komen.

Uitgangspunten voor het overleg CAO 2017

Onze cao-voorstellen zijn mede op onze arbeidsvoorwaardelijke standpunten voor het jaar 2017 gebaseerd.

De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- Afspraken over investeringen in de duurzame inzetbaarheid van werknemers
- Nadere afspraken over het vormgeven van volwassen arbeidsrelaties
- Aanpassing van het Annual incentive plan (variabel salaris)
- Een redelijke salarisaanpassing

1) Zinnvolle investeringen in de duurzame inzetbaarheid van werknemers

In 2015 hebben wij met Philips afspraken gemaakt over het project resilience@work (veerkracht@werk). Afgesproken is om voor dat project in 3 jaar tijd € 7,5 miljoen beschikbaar te stellen. Het project loopt inmiddels 2 jaar en sinds de juridische splitsing zijn de beschikbare middelen naar rato aan Philips Lighting toegewezen. Het doel van het project is om werknemers te ondersteunen om inzicht te krijgen in hun arbeidsmarktpositie en hen te ondersteunen om hun arbeidsmarktpositie te versterken.

In het licht van de transitie van een aanbieder van verlichtingsproducten naar een aanbieder van verlichtingsoplossingen denken wij dat aanvullende afspraken nodig zijn die werknemers helpen om die switch te kunnen maken.

Inzet: Wij stellen voor om aanvullend op de activiteiten van resilience@work afspraken te maken op welke wijze werknemers in staat worden gesteld om de transitie van competenties binnen Lighting te kunnen volgen. We denken daarbij aan:

- Informatieverstrekking over de in de toekomst benodigde competenties per afdeling
- Een dialoog met de werknemer over het verkleinen van de evt. gap tussen de benodigde competenties en de aanwezige competenties.
 - In dat kader zou het wenselijk zijn om zogenaamde ontwikkelassessments in te zetten die een voor de werknemer herkenbaar beeld van zijn of haar competenties schetsen.
- Afspraken op welke wijze de werknemer de gap kan dichten. We denken
 - Deelname aan projecten waarbij werknemers nieuwe vaardigheden kunnen ontwikkelen
 - Training on-the-job
 - Nader te bepalen passende afspraken
 - Inzetten van middelen resilience@work
- Veel jongere werknemers zien dat zij om een aantal redenen weinig mogelijkheden hebben om door te groeien. We bespreken graag tijdens het Cao-overleg op welke wijze we deze groeibeperkingen kunnen wegnemen.
- Naast de meer op de aanpassing van de organisatie gerichte competentieontwikkeling pleiten we ook het stimuleren van een actief carrière pad

voor iedere werknemer los van evt. organisatieaanpassingen. Hoog opgeleide medewerkers zoeken immers regelmatig een nieuwe uitdaging en Lighting zou dat bv. vanuit talent management en in het kader van beoordelingscyclus moeten ondersteunen. We bespreken ook graag andere opties zoals:

- Short term assignments gericht op het ontplooiën van medewerkers.
- Job-rotation, kan hoogopgeleide medewerkers nieuwe kansen bieden en versterkt cross-pollination effecten die de innovatiekracht van het bedrijf ten goede komen.

2) Afspraken over het vormgeven van volwassen arbeidsrelaties

In de aanloop naar de eerste Cao van Lighting maar ook in een eerder stadium kwam het signaal van onze leden dat het werk binnen de organisatie anders en beter georganiseerd kan worden. Onze leden zijn hoog opgeleide professionals die met toewijding hun werk doen. Vanuit hun professie hebben zij oog voor efficiëntie en effectiviteit.

In het dagelijkse werk komen zij zaken tegen die een in hun ogen optimale bedrijfsvoering in de weg staan. Door de hiërarchische inrichting van de organisatie lukt het werknemers niet om hun ideeën over verbeteringen naar voren te brengen en uitgevoerd te krijgen. Dat is een gemiste kans voor Lighting om tot een win-win situatie te komen. Als Lighting op dat terrein open zou staan van de inzichten van werknemers dan krijgen werknemers meer invloed en daarmee een grotere betrokkenheid en Lighting profiteert van de professionele inzichten van de werkvloer.

De manier van plannen, coachen en beoordelen binnen de onderneming kan zo'n proces ondersteunen en bekrachtigen. De VHP2 is van mening dat in de Cao hierover afspraken gemaakt moeten worden. Dit moet er toe leiden dat leidinggevendenden, professionals en teams op basis van vertrouwen in gesprek gaan en blijven om tot goede afspraken te komen over persoonlijke ontwikkeling, de manier van samenwerken, de vrijheid die de professional nodig heeft, de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend en de te bereiken resultaten.

Tevens noemen wij hier dat kostenbesparende activiteiten die facilitaire aspecten raken een negatieve impact kunnen hebben op het werkgenot.

De inzet van de VHP2:

- De VHP2 wil volwassen arbeidsverhoudingen bereiken door afspraken te maken over de vormgeving van de gesprekken tussen werknemer en leidinggevende in de Cao inclusief een bijbehorende evaluatie.

3) Aanpassing Annual Incentive plan

Sinds jaar en dag is de inrichting van de variabel salarisregeling bij Philips een onderwerp van gesprek. In het kader van de vorige Cao zijn de on target percentages van 3 % en 5 % naar 6 % en van 8 % naar 12 % verhoogd. Het doel van de VHP2 is nog steeds om tot een regeling te komen met 1 line of sight op het hoogste niveau (Lighting).

In de huidige regeling is 70 % van het salaris afhankelijk van financiële targets en 30 % is afhankelijk van de persoonlijke beoordeling. Het wijzigen van de huidige regeling kan heel eenvoudig zijn. Door in plaats van verschillende lines of sight te hanteren voor iedereen de line of sight Lighting van toepassing te laten zijn werken alle werknemers aan hetzelfde doel namelijk de resultaten van Lighting als geheel te verbeteren. Daarnaast pleiten wij voor het introduceren van eenzelfde percentage voor alle werknemers.

De inzet van de VHP2: De VHP2 pleit voor één line of sight (Lighting) voor alle werknemers en een gelijk percentage voor iedereen.

4) Salarisverhoging / looptijd

Inzet: In lijn met onze arbeidsvoorwaarden nota die aansluit bij de macro-economische verkenningen van het CPB stellen wij een collectieve salarisverhoging van 2,5 % per 1 januari 2017 en van 1,25 % per 1 januari 2018 voor.

Wij stellen een looptijd van 18 maanden (dus tot 1-7-2018) voor.

5) Nakoming eerdere protocolafspraken (o.a. Mantelzorg, werkdruk, carrièrewendingen, reparatie WW-rechten)

In de vorige Cao zijn diverse protocolafspraken gemaakt die in de afgelopen Cao periode maar zeer beperkt zijn uitgevoerd. Werknemers binnen Lighting verwachten dat we op het terrein van mantelzorg en werkdruk voortgang boeken zodat werknemers op enig moment uitkomsten zien waar zij in de praktijk iets mee kunnen.

Philips wilde tijdens het vorige Cao-overleg met vakorganisaties afspraken maken over de gevolgen van herindelingen. Omdat het een gevoelig onderwerp betrof hebben we ervoor gekozen om een werkgroep in te richten die zich hierover zou buigen. Philips gaf aan het onderwerp herindelingen in een bredere context van duurzame inzetbaarheid te willen plaatsen met als mogelijke uitkomst een herindeling maar herindeling vooral niet als doel op zich te beschouwen.

Van onze leden krijgen wij het signaal dat men een mogelijke carrièrewending achterwege laat vanwege os. het gevoel van statusverlies en de onduidelijkheid van de financiële gevolgen.

Inzet:

1. We gebruiken graag het Cao-overleg om procesafspraken te maken om de onderwerpen werkdruk en mantelzorg nader te concretiseren. Voor het thema mantelzorg maken we graag afspraken over de flexibiliteit waarop een werknemer een beroep kan doen als hij met mantelzorgtaken is belast. Wat werkdruk betreft kan het behulpzaam zijn om werknemers tools in handen te geven om de werkdruk te meten en desgewenst te verlagen. Een voorbeeld van zo'n tool is taaktuner.nl.

2. Gekoppeld aan onze voorstellen om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten willen wij het Cao-overleg benutten om te verkennen op welke wijze het onderwerp carrièrewending onderdeel van een brede inzetbaarheidsagenda kan uitmaken. In dat kader vinden wij de volgende aandachtspunten van belang:
 - i. Een zorgvuldige procedure waarin rechten en plichten zijn vastgelegd; inclusief onze betrokkenheid en controle op de uitvoering van de regeling
 - ii. Financiële duidelijkheid
 - iii. De regeling is niet leeftijdsgebonden
 - iv. Maatwerk is vereist
3. Sociale partners hebben binnen de Stichting van de Arbeid (STAR) nadere afspraken gemaakt over de reparatie van de wettelijke WW. Hoewel we daar in de vorige Cao een afspraak over hebben gemaakt lijkt het ons zinvol om deze afspraak nog eens te bevestigen en de partijen aan deze intentie te committeren.

VHP2

Eindhoven, 13 december 2016

Jörg Sauer, Gerard Lokhoff
Bestuurder, ledenvertegenwoordiger