



Ed d'Hooghe over een gezamenlijke mars naar het NPS

'Maak helder waar verschillen én gedeelde belangen zitten'

Oog voor het belang van de ander. Dat staat bij Dow Pensioenfonds centraal in de transitie naar het NPS. Het fonds vaart wel bij harmonieus overleg tussen werknemers en werkgever. 'Dat werkt al dertig jaar succesvol, en dat is onderdeel van wat wij zijn', zegt voorzitter Ed d'Hooghe. Hij schetst wat nodig is voor een succesvolle opmars naar het nieuwe pensioen bij Dow. Drie handreikingen voor het kweken van wederzijds vertrouwen.

1 Geef ruimte aan verschillende opvattingen

'Het nieuwe pensioenstelsel is een grote omschakeling. Maar het is niet de eerste keer dat we als fonds met grote veranderingen te maken kregen. Eerdere keren doorliepen we als fonds zo'n proces telkens in goed overleg met werknemers en de werkgever. Stap voor stap maakten we samen keuzes over hoe de regeling eruit moest komen te zien. Hierbij gaven we elkaar de ruimte: iedereen gaf zijn voorkeuren en no-go-opties aan. In 2013 is na overleg met de ondernemingsraden en de werkgever een defined-contribution-regeling gestart. Een belangrijk punt was dat de wijziging slapers en gepensioneerden niet zou raken. Dat is gelukt, in goed gezamenlijk overleg tussen de werkgever en de actieve deelnemers.'

Het fonds is er om te waarborgen dat er voor gepensioneerden ook voldoende aan bod komt.

Noodzaak

'Nu zijn de veranderingen groter. Maar iedereen begrijpt de noodzaak, en snapt dat we als fonds alle deelbelangen zo goed mogelijk willen behartigen. Daarom verwacht ik dat we de partijen om tafel zullen houden. Dow ziet als werkgever dat een goede pensioenregeling je positie op de arbeidsmarkt competitief houdt. Je wil ook in de toekomst toppers aantrekken en binnenboord houden. Onze ondernemingsraden stellen zich kritisch maar constructief op. Het fonds is er om te waarborgen dat er voor gepensioneerden ook voldoende aan bod komt. Dat speelt ook hier weer, gepensioneerden willen straks met hun aanspraken niet achteruit gaan.'

2 Een wij-gevoel helpt

'Bij Dow heerst een sterk wij-gevoel. Dat is er nog steeds, ook al werken in Terneuzen bijvoorbeeld inmiddels 3.600 mensen met 50 verschillende nationaliteiten. Ons bestuur overlegt regelmatig met Dow, het zijn warme banden. Wat scheelt, is dat we een ondernemingspensioenfondsen zijn. Er is een logisch verband met de werkgever, meer dan bij de meeste bedrijfstakpensioenfondsen denk ik. Dit jaar bestaan we 50 jaar. We hebben ook een goede band met het moederbedrijf. Het is een multinational, die voor de Nederlandse werkgever het belang van een nette regeling inziet. Voor de actieven, maar ook voor branding van het merk Dow voor nieuwe en voormalige relaties. In de chemische sector werkt veel hoogopgeleid personeel, met een goed inkomen. Bovenal zijn het betrokken medewerkers, die hun belangen krachtig weten te verwoorden. De ondernemingsraden geven gevraagd of ongevraagd hun stevige mening. Dat is goed. Het is handiger om te handelen vanuit openheid en betrokkenheid dan vanuit vooringenomenheid of onwetendheid.'

Werkvloer

'Dat gemeenschappelijke gevoel komt ook voort uit het directe partnerschap dat bij ons bestaat tussen werknemer en werkgever. We hebben geen vakbonden bij Dow, maar werknemersbelangen lopen via de ondernemingsraad. Zo werken we al dertig jaar, het is onderdeel van wat we zijn. En ook een reden waarom we succesvol zijn in Nederland.

Over elk onderwerp rondom arbeidsvoorwaarden spreekt de werkgever direct en specifiek met de belanghebbenden. Niet met een politiek orgaan maar met vertegenwoordigers van de werkvloer. Een goed direct contact tussen de werkgever en de werknemer over pensioenonderwerpen geeft onderling respect en harmonie. Dat is denk ik in elk fonds, zelfs in een bpf, zinnig.'

Het is handiger om te handelen vanuit openheid en betrokkenheid dan vanuit vooringenomenheid of onwetendheid.

Stichting Dow Pensioenfonds is het ondernemingspensioenfondsen voor de Nederlandse tak van de internationaal opererende kunststofproducent Dow. Er zijn vestigingen in Delfzijl, Dordrecht en Terneuzen. In de Zeeuws-Vlaamse plaats heeft Dow zeventien fabrieken, de op een na grootste productielocatie van het bedrijf wereldwijd. Hier heeft het chemieconcern ook het internationale onderzoekscentrum. Met 3.600 werknemers is Dow de grootste werkgever in Zeeuws-Vlaanderen.



Ed d'Hooghe is voorzitter van Dow Pensioenfonds. Hij is van huis uit chemisch ingenieur, opgeleid aan de TU Eindhoven. Na zijn studie begon D'Hooghe aan zijn loopbaan bij Dow. Daarnaast heeft hij ervaring als vertegenwoordiger van Dow voor enkele EU-lobbyorganisaties van de Europese industrie in Brussel. De afgelopen negen jaar werkt hij als Human Resource-directeur in Terneuzen waarvan de laatste drie jaar verantwoordelijk voor EMEA (Europe, Middle East, Africa, India).

3 Begin bij het gedeelde belang

'Luister, de verbouwing van ons stelsel is niet omdat het overal even goed gaat met pensioenen. Wat is het belang om straks medewerkers naar huis te sturen met een pensioen waar ze niet van kunnen leven? De belangen van de geledingen in fondsen zijn veel meer gedeeld dan dat ze verschillend zijn. Niet alle werkgevers en fondsen hebben gevraagd om deze verandering. Maar we gaan er toch het beste van maken. Het is tijd om nieuwe regelingen in de steigers te zetten. Een ruime meerderheid in de politiek is voor, onafhankelijk van nieuwe kabinetsplannen gaan de veranderingen door.'

Grondhouding

'In de praktische vertaling in ons fonds voorzie ik nog best ingewikkelde onderhandelingen. Er komen veel belangen bij elkaar. In het verleden zijn we goed in staat geweest om eruit te komen, omdat de verschillende gesprekspartners elkaars belang inzien. Als je dit van elkaar accepteert, kun je op zoek naar het gezamenlijke belang. Al kan dat op het moment zelf een strijd zijn. Ik merk bij ons bij alle partijen aan tafel dezelfde grondhouding: laten we zorgen dat we het pensioen van de toekomst zo goed mogelijk kunnen inrichten, zonder dat we het pensioen van inactieven raken. Daar is goed overleg voor nodig, met ongetwijfeld stevige discussies. En het gezamenlijk besef dat er voor veel mensen veel op het spel staat. Je moet zorgen dat je snel beweegt naar het grote vraagstuk, en hoe je het gezamenlijk kunt aanpakken. Zo voorkom je dat er verschillende kampen ontstaan. Werk niet meteen een akkoord uit, maar maak gedeelde intenties duidelijk. Alles draait om het creëren van wederzijds vertrouwen.'

Werk niet meteen een akkoord uit, maar maak gedeelde intenties duidelijk.

Wij zijn benieuwd hoe u denkt over de transitie naar het NPS. Wilt u reageren en uw ervaringen delen? Mail dan naar communicatie@azl.eu