



Cao-onderhandelaar Dave Hoffmann kiest voor **open** dialoog

Aanvankelijk wilde Dave Hoffmann fysiotherapeut worden. Dankzij zijn vader belandde hij in het HR-vak. Inmiddels is hij HR manager Benelux bij vlakglas- en autoglasproducent NSG Pilkington en zit hij - 26 jaar oud pas - aan de onderhandelingstafel voor de cao Vlakglas.

“Die clichés over vakbondsmensen in geruit overhemd met korte mouwen, die kloppen wel aardig”, lacht Dave. “Maar omgekeerd kloppen ze ook: wij zijn de HR-managers in overhemd en colbert. Feit is dat we een open dialoog hebben met oog voor elkaars belangen.”

Lokaal invullen

NSG Pilkington heeft meerdere vestigingen in Nederland en België, met in totaal zo'n 175 medewerkers en is onderdeel van het internationaal opererende NSG Group. “De HR-organisatie is breed opgezet vanuit NSG, met veel staf- en adviesafdelingen. De HR-missie en -visie komt vanuit de Group, maar we hebben wel de vrijheid om dat lokaal in te vullen.” Dave maakt onderdeel uit van het managementteam en rapporteert aan de managing directeur Nederland en aan de HR-directeur Europa.

TIPS

- Wees nieuwsgierig en ga in gesprek met aanpalende disciplines.
- Investeer in jezelf. Volg een cursus, lees vakliteratuur, sluit je aan bij een vakgroep.
- Stel je open voor andere mensen en nieuwe invloeden.

Afwisselend

“Mijn interesse in het HR-vak ontstond toen ik doorkreeg hoe afwisselend het recruitment-werk van mijn vader was.” Dave volgde een HRM-hbo-opleiding en deed de master Business Administration. Vervolgens deed hij werkervaring op als onderwijs- en onderzoeksmedewerker bij Saxion Hogeschool en werkte hij in een HR-functie in de zorg. “Maar de maakindustrie trok me meer.” Drie jaar geleden kwam hij in dienst bij NSG Pilkington.

Indruk

De vlakglassector telt circa 5.100 medewerkers en heeft een overkoepelende cao. Pilkington heeft van oudsher een zetel in de klankbordgroep die de onderhandelingsdelegatie van input voorziet. “Ik heb die plek overgenomen van mijn voorganger.” In die rol zette Dave onder meer een focusgroep op voor het thema duurzame inzetbaarheid. “Om in kaart te brengen wat er geregeld moest worden richting de cao-gesprekken. Blijkbaar maakte ik indruk daarmee, want toen er een plaats vrijkwam in de onderhandelingsdelegatie werd ik gevraagd.” Aan de onderhandelingstafel zitten naast Dave de HR-collega van glasbedrijf Scheuten en vertegenwoordigers van FNV, CNV en brancheorganisatie Bouwend Nederland. “Aan die onderhandelingstafel zit ik





niet namens NSG Pilkington maar namens de sector. Gelukkig begrijpt mijn directie dat volledig. In de klankbordgroep heb ik die Pilkington-pet nog wel op.”

■

‘Je kunt wel roepen dat je iets niet wilt, maar je moet ook het verhaal erachter voor het voetlicht brengen’

■

Lastig

“De vorige onderhandelingen zijn we redelijk ‘plat’ ingegaan. Door corona zijn de grotere onderwerpen toen doorgeschoven en ging het vooral om een loonsverhoging. We zijn al wel enige tijd bezig met hoe we het pensioenfonds vorm moeten geven richting nieuw pensioenakkoord. Ja, het is soms wel eens lastig die cao-gesprekken, maar open blijven communiceren helpt. Het loonbod kwam de vorige keer iets hoger uit dan het mandaat, maar de nuance is dat het over een langere periode is en met een

eenmalige uitkering. Dat moet je dan wel uitleggen. Mijn directie begrijpt ook dat ik niet de enige ben aan de onderhandelingstafel. Ook richting de bonden zoek ik de open dialoog. Je kunt wel roepen dat je iets niet wilt, maar je moet ook het verhaal erachter voor het voetlicht brengen en je visie geven hoe het dan wel moet. We gaan nu opnieuw naar de onderhandelingstafel. De looneis is nu 7,9 procent. Als we concurrerend willen blijven, is dat echt te hoog. En er zijn ook enkele moderniseringsslagen nodig, bijvoorbeeld de verlofopbouw en de pensioenregeling.”

Flinke stappen

“Ik maak inderdaad flinke stappen. In het begin was het wel wat spannend die cao-gesprekken, maar het ging wel heel geleidelijk. Je moet je er wel goed van bewust zijn dat als je iets roept aan de onderhandelingstafel, dat dat impact heeft. Ik ben er nu wel wat lossier in. We hebben een goede band met de bonden en er is ook veel tussentijds contact.”

“Wat ik nu allemaal doe, gaat wel wat verder dan de opleiding. De hbo-opleiding leidt je op tot HR Business Partner. Op de universiteit leerde ik onder meer om kritisch te denken en alles over de financiële aspecten van het vak. Daarna doe je de ervaring op in het werkveld. Ik lees veel vakinhoudelijke stukken en ga in gesprek, stel veel vragen. Ik spar veel met onze financial controller die ook bij het pensioenfonds betrokken is en ervaring heeft met de bonden, bijvoorbeeld.”

“De kansen worden mij gegund en ik heb ze gegrepen. Op zich vind ik dat niet zo bijzonder; het is een kwestie van instelling en houding. Als je bereid bent om jezelf open te stellen en om een stap extra te zetten dan kun je veel bereiken.”