



WERKNEMERS OP CHEMELOT WILLEN DUIDELIJKHEID, ZEKERHEID EN INVLOED

Rapport op basis van een enquête onder werknemers op
de Chemelot-site, voorjaar 2026

[FNV.NL/PROCESINDUSTRIE](https://fnn.nl/procesindustrie)

cnv

FNV

Procesindustrie

DOWNLOAD dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

INHOUDSOPGAVE

MANAGEMENTSAMENVATTING	4
Context en hoofdbeeld	4
Onderzoeksverantwoording	4
1. CONTEXT EN ONDERZOEKSVERANTWOORDING	5
2. HUIDIGE SITUATIE OP DE SITE: TROTS, BETROKKENHEID EN VERLIES VAN SAMENHANG	6
3. TOEKOMST VAN CHEMELOT: ZORGEN OVER WERK, TEMPO EN PERSPECTIEF	8
4. BETROKKEN WORDEN: GEBREK AAN DUIDELIJKHEID, INVLOED EN VERTROUWEN	10
5. VERANTWOORDELIJKHEID EN OPLOSSINGSRICHTINGEN: BEDRIJVEN, POLITIEK EN WERKNEMERS	12
6. INTEGRALE CONCLUSIES	14
7. AANBEVELINGEN	15
Aanbevelingen aan bedrijven op de site	15
Aanbevelingen aan politiek en overheid	15
Aanbevelingen aan werknemers en hun organisaties	15
8. SAMENVATTING IN GOED LEESBARE TAAL	16
BIJLAGE 1. AANVULLENDE CITATENBASIS PER HOOFDSTUK	17
Bij hoofdstuk 2: huidige situatie op de site	17
Bij hoofdstuk 3: toekomst van Chemelot	17
Bij hoofdstuk 4: betrokken worden, communicatie en invloed	18
Bij hoofdstuk 5: verantwoordelijkheid en oplossingsrichtingen	19
BIJLAGE 2. VISUELE ANTWOORDBALKEN PER MATRIXVRAAG	20
Visuele antwoordbalken - hoofdstuk 2	20
Visuele antwoordbalken - hoofdstuk 3	20
Visuele antwoordbalken - hoofdstuk 4	21
Visuele antwoordbalken - hoofdstuk 5	21
BIJLAGE 3. VOLLEDIGE ANTWOORDTABELLEN PER MATRIXVRAAG	22
Hoofdstuk 2 - huidige situatie op de site	22
Hoofdstuk 3 - toekomst van Chemelot	22
Hoofdstuk 4 - betrokken worden	23
Hoofdstuk 5 - verantwoordelijkheid en oplossingsrichtingen	23
BIJLAGE 4. SAMENSTELLING RESPONDENTEN	25

MANAGEMENTSAMENVATTING

CONTEXT EN HOOFDBEELD

De enquête onder 843 werknemers op de site laat een duidelijk beeld zien. Er bestaan aanzienlijke zorgen: over het voortbestaan van de site, de werkgelegenheid in de regio en het tempo van modernisering en verduurzaming. Ook ervaren de werknemers weinig zicht op en invloed over de toekomstplannen. Wel zijn werknemers in grote meerderheid positief over hun eigen werk, hun collega's en de betekenis van Chemelot voor de Limburgse economie. Er is grote behoefte aan meer duidelijkheid en zekerheid over de toekomst en invloed op de plannen.

- **Grote zorgen over werkgelegenheid en toekomst.** Chemelot wordt vrijwel unaniem gezien als belangrijk voor de Limburgse economie, terwijl tegelijk brede zorgen bestaan over werkgelegenheid, toekomstperspectief en het voortbestaan van de site.
- **Modernisering en verduurzaming gaan niet snel genoeg.** Slechts 25,4% vindt dat de site als geheel snel genoeg moderniseert en verduurzaamt. Ook voor de eigen werkgever vindt slechts 24,4% dat dit snel genoeg gaat. Een meerderheid vindt dat de werkgever zich meer moet inspannen voor de toekomst van het bedrijf en voor de site als geheel. Ook is er grote behoefte aan betere samenwerking op de site.
- **Gebrek aan duidelijkheid en betrokkenheid.** Maar liefst 87,4% wil meer duidelijkheid over de toekomstplannen van Chemelot. Slechts een kleine minderheid weet wat de toekomstplannen zijn van de eigen werkgever en de site als geheel. Er is een breed gedeelde ervaring dat beslissingen vooral worden genomen door buitenlandse aandeelhouders, met nauwelijks betrokkenheid en invloed van werknemers.
- **Steun is gewenst, onder randvoorwaarden.** Een meerderheid vindt dat de politiek bedrijven meer moet helpen te moderniseren en verduurzamen. Wel verbinden ze daar nadrukkelijk voorwaarden aan: de meerderheid vindt dat de overheid alleen bedrijven moet steunen die toezeggen daadwerkelijk te verduurzamen, de lonen en arbeidsvoorwaarden goed te houden en in Nederland te blijven.
- **Trots op werk, minder trots op werkgever.** Respondenten zijn in grote meerderheid positief over hun eigen werk en collega's, maar terughoudender over de werkgever, de samenhang op de site als geheel en de samenwerking tussen bedrijven.

ONDERZOEKSVERANTWOORDING

Het onderzoek is uitgevoerd onder werknemers op de Chemelot-site en door 843 respondenten ingevuld, werkzaam bij verschillende bedrijven en in verschillende functies. De vragenlijst bevatte zowel gesloten vragen als open toelichtingen. Daardoor biedt het rapport inzicht in zowel het overkoepelende beeld, alsook in hoe werknemers hun zorgen, verwachtingen en voorwaarden zelf verwoorden.

1. CONTEXT EN ONDERZOEKSVERANTWOORDING

De toekomst van Chemelot wordt op politiek, bestuurlijk en directieniveau volop besproken. Wat in deze gesprekken ontbreekt, is de stem van de werknemers op en rond de site. Dit zijn degenen die Chemelot dagelijks draaiende houden, de transitie naar een toekomstbestendig Chemelot zullen moeten uitvoeren én degenen die voor hun eigen toekomst afhankelijk zijn van het werk op de site.

Daarom hebben werknemers en vakbonden zich verenigd in de werkgroep Chemelot Toekomstproof: om de werkvloer meer stem te geven in de toekomst van de site. Want een gezamenlijke blik op de toekomst biedt de beste kans van slagen voor het moderniseren en behouden van werkgelegenheid op de site. De groep bestaat uit werknemers van verschillende bedrijven, met verschillende functies. Vakbond FNV is initiatiefnemer; alle op de site actieve vakbonden (FNV, CNV, Synergo VHP, ABW, De Unie) zijn betrokken bij de werkgroep.

De vakbonden hebben een enquête uitgezet onder alle werknemers op en rond de Chemelot-site, om hun mening en zorgen over de toekomst van de site goed in beeld te krijgen. De resultaten staan in dit rapport.

De enquête stond open tussen half april en half mei 2026 en is verspreid via flyers, posters en online via mail en whatsapp. De peiling is door 834 personen ingevuld, werkzaam bij verschillende bedrijven en in verschillende functies. Meer informatie hierover staat in Bijlage 4.

De vragenlijst bestond uit zowel gesloten vragen in de vorm van matrix-tabellen als open vragen waarin respondenten hun zorgen, verwachtingen, kritiek en suggesties in eigen woorden konden toelichten. Deze combinatie maakt het mogelijk om zowel de kwantitatieve patronen in de antwoorden als de onderliggende argumentaties, spanningen en verschillen in perspectief in beeld te brengen.

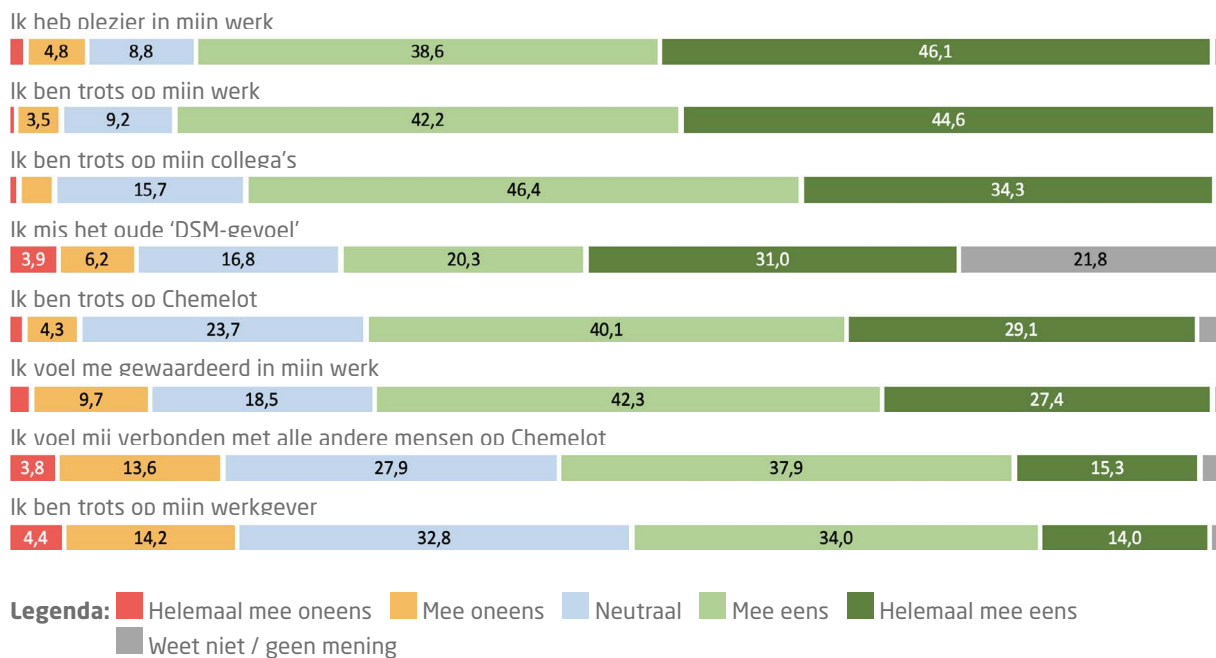
In de hoofdstukken hierna worden de resultaten thematisch gepresenteerd. Per hoofdstuk worden eerst de uitkomsten uit de matrixvragen weergegeven, gevolgd door een nadere duiding op basis van open antwoorden. Daarbij is nadrukkelijk aandacht voor verschillen in perspectief, terugkerende formuleringen en tegenstrijdigheden in de antwoorden. Op die manier wordt zichtbaar dat de enquête geen eenduidig beeld oplevert, maar een breed spectrum aan ervaringen en verwachtingen.

De vragenlijst is opgebouwd langs een inhoudelijke lijn die richting geeft aan de opzet van het rapport. Het vertrekpunt is de vraag hoe werknemers hun werk, hun directe werkomgeving en de Chemelot-site als geheel beleven. Van daaruit verschuift de aandacht naar de toekomst: maken werknemers zich zorgen over het voortbestaan van de site, over werkgelegenheid en over hun eigen positie? Vervolgens komt aan bod in hoeverre werknemers zicht hebben op plannen en ontwikkelingen binnen hun werkomgeving en hoe zij de communicatie en betrokkenheid ervaren. Tot slot richt het onderzoek zich op verantwoordelijkheid en handelingsperspectief: wat verwachten respondenten van bedrijven, overheid en werknemers zelf, en welke rol zien zij voor zichzelf in de toekomst van Chemelot?

Per hoofdstuk staan de belangrijkste resultaten in tabellen weergegeven en geduid. De volledige onderzoeksresultaten staan in **Bijlage 1 t/m 4**.

2. HUIDIGE SITUATIE OP DE SITE: TROTS, BETROKKENHEID EN VERLIES VAN SAMENHANG

Allereerst kijken we naar de huidige situatie zoals de werknemers deze beoordelen. Het gaat hier om de mate van trots en betrokkenheid bij het werk op de site.



De resultaten over de huidige situatie op de site laten een opvallend spanningsveld zien. De positieve basis is sterk: 84,75% van de respondenten zegt plezier in het werk te hebben, 86,77% is trots op het eigen werk en 80,69% is trots op collega's. Ook 69,13% is trots op Chemelot als site.

Tegelijkertijd is de waardering voor de werkgever duidelijk lager: slechts 47,92% is trots op de eigen werkgever. Ook de bredere verbondenheid op de site blijft achter: 53,16% voelt zich verbonden met alle andere mensen die op Chemelot werken. Daarbij zegt 51,25% het oude 'DSM-gevoel' te missen.

Opvallend is het aanzienlijke aandeel neutrale antwoorden bij juist de meer organisatorische en relationele vragen: 32,78% is neutraal over trots op de werkgever, 27,89% over verbondenheid met alle mensen op Chemelot en 23,72% over trots op Chemelot. Die neutraliteit hoeft niet te wijzen op uitgesproken tevredenheid, maar eerder op afstand, voorwaardelijke betrokkenheid of twijfel. Bij de vraag naar het oude 'DSM-gevoel' is daarnaast 21,81% 'weet niet/geen mening', wat erop kan wijzen dat een deel van de respondenten dat verleden niet kent of zich er niet toe verhoudt. Dat lijkt erop te wijzen dat de trots vooral zit in het vak, het team en het dagelijks werk, maar veel minder in de bestuurlijke en organisatorische context waarin dat werk plaatsvindt.

In de open antwoorden wordt dat beeld duidelijk ingekleurd. Veel werknemers zijn trots op de producten, het vakmanschap, de techniek en de bijdrage van Chemelot aan de regio. Er spreekt veel identificatie uit met het belang van de site. Ook de collegialiteit en saamhorigheid op teamniveau worden vaak genoemd. Exemplarische reacties zijn:

"Ik ben trots op de techniek en de innovatie op dit terrein en alle hardwerkende mensen. Als ergens duurzame technieken ontwikkeld kunnen worden of zelfs op grote schaal geproduceerd kan worden dan is het op Chemelot."

“Ik ben trots op mijn collega’s en het werk wat ik doe.”

“Het werk is leuk en specialistisch en dat mijn collega’s en ik dat op een hoog niveau doen maakt me trots. Ik voel echter bij de nieuwe werkgever nog geen verbondenheid.”

Tegelijkertijd is er veel kritiek op de afgenomen samenhang sinds de DSM-tijd. Respondenten spreken over ‘eilandjes’, versplintering’ en het verdwijnen van het oude gezamenlijke gevoel. Ook het verlies aan waardering en menselijkheid keert vaak terug. Exemplarische reacties zijn:

“Vroeger een grote familie, in goede en slechte tijden. Nu eilandjes met financiële eigen belangen.”

“Heel trots dat we er nog zijn, jammer dat er vele synergiën verloren zijn gegaan doordat de bedrijven zo verknipt zijn door de diverse eigenaren”

“Werknemers zijn tegenwoordig een nummer en geen personen meer”

“Geld lijkt belangrijker dan de mensen.”

De huidige situatie wordt dus door veel werknemers ervaren als een combinatie van trots op het werk en teleurstelling over de manier waarop werkgevers, aandeelhouders en bestuurders met mensen omgaan.

De bevindingen in dit hoofdstuk wijzen erop dat Chemelot voor veel werknemers nog steeds verbonden is met vakmanschap, economische betekenis en professionele trots, maar dat de sociale en organisatorische cohesie duidelijk onder druk staat. Met name de ervaren afstand tot werkgevers, de fragmentatie van de site en het gevoel van afnemende waardering lijken het vertrouwen in de toekomst te verzwakken.

3. TOEKOMST VAN CHEMELOT: ZORGEN OVER WERK, TEMPO EN PERSPECTIEF

Dit hoofdstuk kijkt naar de toekomstverwachtingen van werknemers. Centraal staat de vraag in hoeverre respondenten zich zorgen maken over het voortbestaan van Chemelot, over werkgelegenheid en het toekomstperspectief van de site binnen een veranderende industriële omgeving.

Chemelot is belangrijk voor de Limburgse economie



Ik maak mij zorgen over het verdwijnen van werkgelegenheid op en rondom de Chemelot-site



Ik maak mij zorgen over werkgelegenheid in de regio



Ik maak mij zorgen over het voortbestaan van de Chemelot-site



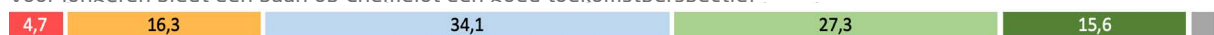
Ik maak mij zorgen over mijn eigen baan



Als ik mijn baan verlies, vind ik snel weer een nieuwe baan voor een vergelijkbaar salaris en voorwaarden



Voor jongeren biedt een baan op Chemelot een goed toekomstperspectief



Mijn bedrijf staat er goed voor



Ik vind dat de activiteiten op de site snel genoeg moderniseren en verduurzamen



Ik vind dat mijn werkgever snel genoeg moderniseert en verduurzaamt



Ik maak mij zorgen over de impact van Chemelot op de gezondheid



Ik maak mij zorgen over de impact van Chemelot op het klimaat en milieu



Legenda: ■ Helemaal mee oneens ■ Mee oneens ■ Neutraal ■ Mee eens ■ Helemaal mee eens
■ Weet niet / geen mening

De uitkomsten over de toekomst zijn scherp en in meerdere opzichten alarmerend. Vrijwel alle respondenten (96,33%) vinden Chemelot belangrijk voor de Limburgse economie. Tegelijk maakt 93,2% zich zorgen over het verdwijnen van werkgelegenheid op en rond de site. Ook over het voortbestaan van de site zijn de zorgen aanzienlijk: 46,02% maakt zich daar zorgen over en 34,77% antwoordt neutraal. Dat kan een indicatie zijn van dat veel werknemers niet gerust zijn, maar ook niet zeker weten hoe de situatie uit gaat pakken is.

Bij zorgen over de eigen baan is het beeld meer verdeeld: 23,77% heeft daar zorgen over, 40,46% heeft die niet. Dat kan wijzen op een onderscheid tussen werknemers die zich persoonlijk kwetsbaar voelen en werknemers die zich vooral zorgen maken over de bredere toekomst van de site en de regio. Dat wordt ook ondersteund door het feit dat slechts 42,9% vindt dat een baan op Chemelot een goed toekomstperspectief biedt voor jongeren. Slechts 25,91% vindt dat het eigen bedrijf er goed voor staat. Exemplarische reacties zijn dan ook:

“Ik maak mij heel veel zorgen om mijn toekomst ik ga ermee naar bed en sta ermee op”

“Als Chemelot dichtgaat zijn er veel werknemers, contractors, en ondersteunende firma’s uit de omgeving die dit zeer hard zullen merken.”

“Voor mijzelf maak ik me geen zorgen omdat ik over 2 weken 64 word, maar maak me wel zorgen voor de toekomst van de chemische industrie, en de werkgelegenheid voor de jongeren.”

De site moet verduurzamen om toekomstbestendig te worden, daar stuurt de politiek ook op aan. Maar over het tempo van verandering zijn de medewerkers kritisch: slechts 25,66% vindt dat de activiteiten op de site snel genoeg moderniseren en verduurzamen. Voor de eigen werkgever is dat vergelijkbaar (24,4%). Veel van hen antwoorden ook neutraal, dat kan een indicatie zijn dat er onvoldoende zicht is op de feitelijke voortgang, of twijfel of de huidige koers toereikend is.

Dat wordt ook ingekleurd door de open antwoorden. Daaruit blijkt dat werknemers de indruk hebben dat plannen en ambities wel bestaan, maar dat de uitvoering niet op gang komt. Genoemde redenen zijn hoge kosten, onzekere regelgeving, trage vergunningverlening, ontbrekende infrastructuur, een afwachtende houding van zowel bedrijven als overheid en in sommige gevallen ook onwelwillendheid bij bedrijven. Er is een wisselend beeld over de extra inzet die nodig is op de site: een deel vindt dat verder uitstel het voortbestaan van de site ondergraaft, een ander deel vindt dat versnelling alleen kan onder eerlijke internationale concurrentieverhoudingen.

Exemplarische reacties zijn:

“De modernisering en verduurzaming is veel te laat ingezet.”

“Alles wordt ouder er wordt niks nieuws geopend en een boel fabrieken sluiten. Dit geeft geen goed toekomstgevoel”

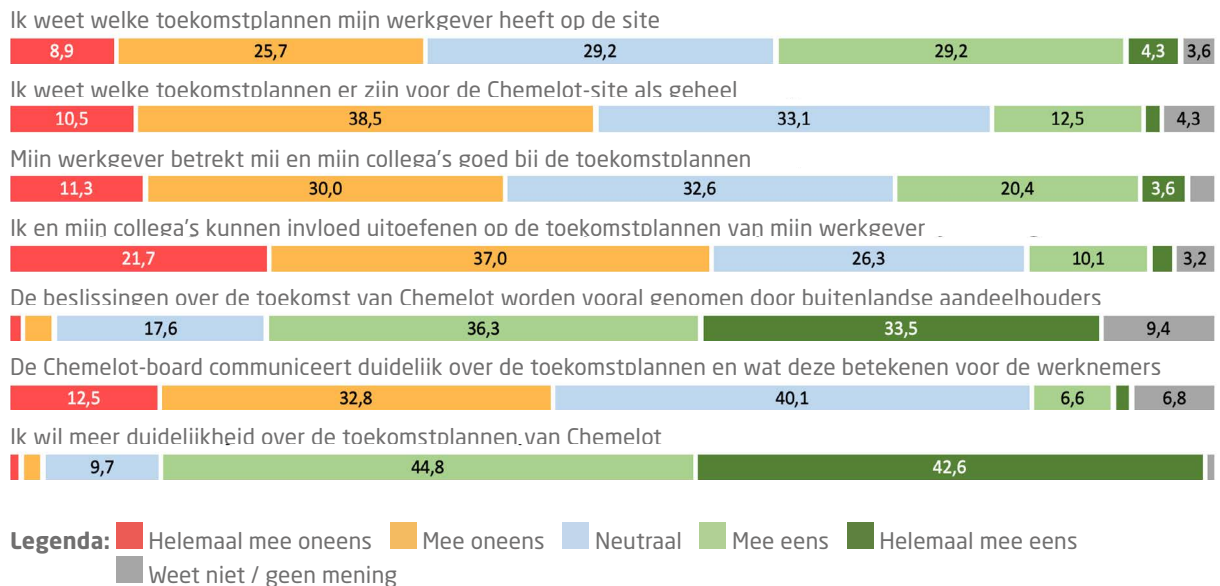
“Concurrentie t.o.v. ‘oneerlijke’ goedkope dump-import uit Rusland en Azië moet door de EU aangepakt worden.”

“Zonder een duidelijke toekomstvisie en grote investeringen in duurzaamheid van zowel bedrijven op Chemelot als de overheid, zie ik op de middellange termijn geen toekomst meer voor de chemische industrie in Nederland en op Chemelot in het bijzonder”

De uitkomsten in dit hoofdstuk laten zien dat werknemers de toekomst van Chemelot in brede zin als onzeker en kwetsbaar beoordelen. Er bestaat steun voor modernisering en verduurzaming, maar er zijn zorgen over of die omslag op tijd en met de nodige commitment gemaakt zal worden. Zonder die duidelijkheid bestaat bij veel respondenten de vrees dat de toekomst vooral afbouw, verlies van werkgelegenheid en verdere verzwakking van de site brengt.

4. BETROKKEN WORDEN: GEBREK AAN DUIDELIJKHEID, INVLOED EN VERTROUWEN

Na de toekomstverwachtingen in hoofdstuk 3 richt dit hoofdstuk zich op de vraag wat werknemers binnen hun werkomgeving daadwerkelijk meekrijgen van plannen en ontwikkelingen. Daarbij staat centraal in hoeverre zij zich geïnformeerd, betrokken en in staat tot invloed voelen.



De uitkomsten over betrokkenheid en communicatie zijn eenduidig kritisch. Slechts 33,51% van de respondenten geeft aan te weten welke toekomstplannen de eigen werkgever heeft. Nog lager is het aandeel dat zegt te weten welke plannen er zijn voor de Chemelot-site als geheel: 13,68%. Ook de ervaren betrokkenheid is beperkt: 24% vindt dat de werkgever werknemers goed betreft bij toekomstplannen, en slechts 11,79% vindt dat werknemers daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen op die plannen. Maar liefst 69,84% meent dat de beslissingen over de toekomst van Chemelot vooral worden genomen door buitenlandse aandeelhouders.

Slechts 7,78% vindt dat de Chemelot-board duidelijk communiceert over de toekomstplannen en wat die betekenen voor werknemers. Tegelijk wil 87,4% meer duidelijkheid over de toekomstplannen van Chemelot. Opvallend is in dit hoofdstuk het zeer grote aandeel neutrale antwoorden. 33,11% is neutraal over de vraag of men weet wat de plannen voor de site als geheel zijn, 32,57% over betrokkenheid door de werkgever, 26,27% over invloed op plannen en zelfs 40,08% over de communicatie van de Chemelot-board. Juist de combinatie van lage positieve scores en hoge neutraliteit duidt op een substantieel informatie- en vertrouwensprobleem. Dit zien we ook terug in de open antwoorden, waarin ook vaak wordt aangegeven dat besluitvorming ver weg plaatsvindt en pas wordt gedeeld als keuzes al gemaakt zijn. Respondenten zeggen bijvoorbeeld:

“Beslissingen krijg je pas te horen als ze al genomen zijn”

“Ik vind het moeilijk om te filteren uit de info van bedrijven, Chemelot site en overheid wat waar is en wat wens of onwaar.”

“Ik vraag me af in hoeverre de chemelot board toekomstplannen kan geven omdat ze afhankelijk zijn van buitenlandse aandeelhouders.”

Betrokkenheid hoeft niet altijd om formele inspraak te gaan, maar ook om eerlijke communicatie, zichtbare leiding en erkenning van kennis op de werkvloer. Een deel van de respondenten wil meer directe zeggenschap en invloed op plannen. Een ander deel vindt dat strategische keuzes uiteindelijk door management en eigenaars gemaakt moeten worden, zolang werknemers maar tijdig en eerlijk worden meegenomen. Dat er behoefte is aan beide vormen van betrokkenheid, blijkt in elk geval duidelijk uit de open antwoorden, zoals:

“Duidelijkheid! Dat is wat we vragen en besluiten om verder te gaan!”

“Alles wordt achter de schermen beslist, zonder dat de werkvloer hier inbreng op kan hebben. We zijn gewoon nummertjes en geen mensen meer.”

“Managers moeten eens met de mensen gaan praten en luisteren.”

De bevindingen in dit hoofdstuk laten zien dat niet alleen de inhoud van toekomstplannen, maar ook de wijze waarop daarover wordt gecommuniceerd en besloten, van grote invloed is op het draagvlak onder werknemers. Gebrek aan transparantie, beperkte invloed en een grote afstand tot besluitvorming versterken het wantrouwen en beperken de legitimiteit van de gekozen koers.

5. VERANTWOORDELIJKHEID EN OPLOSSINGSRICHTINGEN: BEDRIJVEN, POLITIEK EN WERKNEMERS

Na de vragen over beleving, toekomst en betrokkenheid is ook gevraagd naar verantwoordelijkheid en handelingsperspectief. Hier staat centraal welke rol respondenten zien voor bedrijven, overheid en werknemers zelf, en onder welke voorwaarden zij steun voor verandering legitiem vinden.

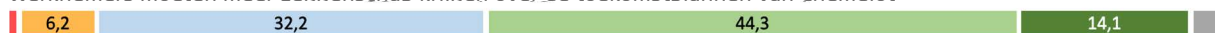
Mijn werkgever investeert voldoende in de toekomst



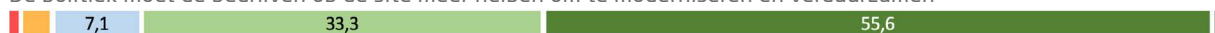
We hebben in Nederland toch een invloed op de beslissingen van aandeelhouders in het buitenland



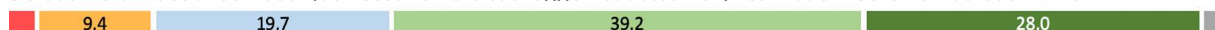
Werknemers moeten meer zeggenschap krijgen over de toekomstplannen van Chemelot



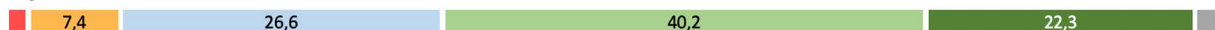
De politiek moet de bedrijven op de site meer helpen om te moderniseren en verduurzamen



De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen daadwerkelijk te moderniseren en verduurzamen



De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen dat de lonen en arbeidsvoorwaarden goed blijven



De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen in Nederland te blijven



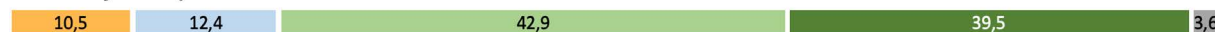
Ik vind dat mijn werkgever zich meer moet inspinnen voor de toekomst van de Chemelot-site als geheel



Ik vind dat mijn werkgever zich meer moet inspinnen voor de toekomst van ons bedrijf



De bedrijven op de site moeten beter samenwerken



Legenda: ■ Helemaal mee oneens ■ Mee oneens ■ Neutraal ■ Mee eens ■ Helemaal mee eens
■ Weet niet / geen mening

Ten slotte vroegen we werknemers nog wie zij het meest verantwoordelijk achten voor de toekomst van de Chemelot site; de mogelijke antwoorden waren gegeven.

Wie is het meest verantwoordelijk voor de toekomst van de Chemelot-site?



Wanneer werknemers wordt gevraagd wie het meest verantwoordelijk is voor de toekomst van Chemelot, wijst 51,84% in de eerste plaats naar de overheid en 40,95% naar de bedrijven op de site.

De beoordeling van de huidige inzet van bedrijven is niet positief: Slechts 31,83% vindt dat de eigen werkgever voldoende investeert in de toekomst. 58,33% vindt dat werknemers meer zeggenschap moeten krijgen en maar liefst 82,38% vindt dat bedrijven op de site beter moeten samenwerken.

Maar de overgrote meerderheid ziet een belangrijke rol voor de overheid om bedrijven te helpen: 88,93% vindt dat de politiek bedrijven op de site meer moet helpen moderniseren en verduurzamen. De respondenten verbinden wel belangrijke voorwaarden aan die steun: 67,2% stelt dat de overheid alleen die bedrijven moet steunen die toezeggen daadwerkelijk te moderniseren en verduurzamen, 62,5% vindt dat steun gekoppeld moet worden aan goede lonen en arbeidsvoorwaarden, en 83,06% dat steun alleen moet gaan naar bedrijven die toezeggen in Nederland te blijven. Werknemers vragen dus niet simpelweg om steun, maar om gerichte steun onder duidelijke voorwaarden.

De open antwoorden laten zien dat verwachtingen ten aanzien van overheid, bedrijven en werknemers sterk met elkaar samenhangen. Respondenten verwachten van de overheid een consistentere industriebeleid, met duidelijkheid over wet- en regelgeving, vergunningen, energieprijzen, infrastructuur en investeringsvoorwaarden. Van bedrijven en aandeelhouders verwachten zij een lange-termijnorientatie, goede samenwerking met de andere bedrijven op de site en grotere bereidheid om te investeren in de toekomst van de site en de mensen die er werken. Ook wordt een rol voor werknemers zelf benoemd, met name in de vorm van samenwerking over bedrijfsgrenzen heen, collectieve organisatie en het benutten van kennis vanaf de werkvloer. Exemplarische reacties die dit inkleuren, zijn:

“Ik denk dat wij te afhankelijk zijn van buitenlandse investeerders en onze eigen overheid. Zij maken of breken Chemelot (of de gehele basis industrie in Nederland).”

“Grote bedrijven vertrekken of er is sprake van sluiting. Openheid van zaken vanuit den haag zou nodig zijn om de investeerders te overtuigen te blijven.”

“De huidige cultuur die er bij de opvolgers van DSM heerst is geld verdienen voor de aandeelhouders. Dat ze ook nog mensen hebben die hiervoor hun werken is een bijzaak.”

“We zijn van elkaar afhankelijk, dus samenwerking in een must.”

6. INTEGRALE CONCLUSIES

De enquête laat zien dat werknemers op Chemelot bovenal behoefte heeft aan duidelijkheid en toekomstperspectief. De zorgen over de toekomst zijn groot en het gevoel betrokken te worden is laag. Modernisering, verduurzaming en nieuwe investeringen zijn nodig, maar of en wanneer die komen is onduidelijk voor de werknemers, wat leidt tot onzekerheid en onvrede. Zij willen duidelijkheid over de richting van de transitie, inzet van de bedrijven, steun van de overheid en zekerheid over goede randvoorwaarden daarbij.

Op basis van de resultaten kunnen vijf hoofdconclusies worden getrokken:

- **Grote zorgen over werkgelegenheid en toekomst.** Chemelot wordt vrijwel unaniem gezien als belangrijk voor de Limburgse economie, terwijl tegelijk brede zorgen bestaan over werkgelegenheid, toekomstperspectief en het voortbestaan van de site.
- **Modernisering en verduurzaming gaan niet snel genoeg.** Slechts 25,4% vindt dat de site als geheel snel genoeg moderniseert en verduurzaamt. Ook voor de eigen werkgever vindt slechts 24,4% dat dit snel genoeg gaat. Een meerderheid vindt dat de werkgever zich meer moet inspannen voor de toekomst van het bedrijf en voor de site als geheel. Ook is er grote behoefte aan betere samenwerking op de site.
- **Gebrek aan duidelijkheid en betrokkenheid.** Maar liefst 87,4% wil meer duidelijkheid over de toekomstplannen van Chemelot. Slechts een kleine minderheid weet wat de toekomstplannen zijn van de eigen werkgever en de site als geheel. Er is een breed gedeelde ervaring dat beslissingen vooral worden genomen door buitenlandse aandeelhouders, met nauwelijks betrokkenheid en invloed van werknemers.
- **Steun is gewenst, onder randvoorwaarden.** Een meerderheid vindt dat de politiek bedrijven meer moet helpen te moderniseren en verduurzamen. Wel verbinden ze daar nadrukkelijk voorwaarden aan: de meerderheid vindt dat de overheid alleen bedrijven moet steunen die toezeggen daadwerkelijk te verduurzamen, de lonen en arbeidsvoorwaarden goed te houden en in Nederland te blijven.
- **Trots op werk, minder trots op werkgever.** Respondenten zijn in grote meerderheid positief over hun eigen werk en collega's, maar terughoudender over de werkgever, de samenhang op de site als geheel en de samenwerking tussen bedrijven.

7. AANBEVELINGEN

AANBEVELINGEN AAN BEDRIJVEN OP DE SITE

- **Vergroot de transparantie.** Geef werknemers tijdig en concreet inzicht in toekomstplannen, scenario's en gevolgen voor werkgelegenheid, scholing en organisatie.
- **Versterk de betrokkenheid.** Betrek ondernemingsraden, vakbonden en werknemers eerder en serieuzer bij investerings- en transitieplannen.
- **Investeer zichtbaar in de toekomst.** Maak investeringen in modernisering, verduurzaming, onderhoud, kennisbehoud en opleiding herkenbaar en toetsbaar.
- **Werk meer site-breed samen.** Zoek gezamenlijke oplossingen voor infrastructuur, scholing, arbeidsmarkt en veiligheid.
- **Herstel vertrouwen.** Zet openheid, waardering en sociale verantwoordelijkheid centraler in de relatie met werknemers.

AANBEVELINGEN AAN POLITIEK EN OVERHEID

- **Voer consistent industriebeleid.** Zorg voor langjarige duidelijkheid over wet- en regelgeving, energie, infrastructuur, vergunningen en verduurzamingsdoelen.
- **Koppel steun aan voorwaarden.** Verbind publieke steun aan werkgelegenheid, investeringen, verduurzaming, scholing en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden.
- **Geef de duurzame industrie een eerlijk speelveld.** Verminder concurrentienadelen ten opzichte van omliggende landen en import uit landen met lagere standaarden.
- **Investeer in randvoorwaarden.** Maak de transitie mogelijk via netcapaciteit, (waterstof)infrastructuur, innovatie, onderwijs en gerichte financiële steun.
- **Erken het regionale belang.** Benader de toekomst van Chemelot niet alleen als klimaat- of economievraagstuk, maar ook als sociale opgave voor Limburg.

AANBEVELINGEN AAN WERKNEMERS EN HUN ORGANISATIES

- **Organiseer over bedrijfsgrenzen heen.** Versterk de gezamenlijke positie van werknemers in gesprekken over de toekomst van de site.
- **Benut de kennis van de werkvloer.** Maak praktijkkennis zichtbaar en gebruik die systematisch in voorstellen voor modernisering, verduurzaming en werkbehoud.
- **Investeer in ontwikkeling.** Versterk (om- en bij-)scholing en kennisuitwisseling zodat werknemers perspectief houden in een veranderende industrie.
- **Versterk de gezamenlijke vertegenwoordiging.** Werk nauwer samen tussen vakbonden, ondernemingsraden en actieve werknemersnetwerken.
- **Blijf druk organiseren.** Zet in op een toekomstvisie waarin duurzaamheid en goede banen onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

8. SAMENVATTING IN GOED LEESBARE TAAL

Veel werknemers op Chemelot zijn trots op hun werk. Zij vinden Chemelot belangrijk voor Limburg en voor de banen in de regio. Tegelijk maken veel mensen zich zorgen. Zij weten niet goed wat de plannen zijn voor de toekomst. Ook vragen zij zich af of bedrijven wel genoeg investeren en of de overheid wel genoeg doet om Chemelot te helpen. Daarnaast voelen veel werknemers zich niet goed betrokken bij besluiten die over hun toekomst gaan.

De meeste werknemers vinden dat Chemelot moet vernieuwen en verduurzamen. Tegelijk willen zij zekerheid. Zij willen dat banen behouden blijven, dat mensen kunnen leren en omscholen, en dat werknemers kunnen meepraten over belangrijke plannen. Werknemers vinden dat bedrijven en overheid samen verantwoordelijkheid moeten nemen. Steun van de overheid moet volgens veel respondenten alleen gaan naar bedrijven die echt investeren in vergroening, goede banen en een toekomst voor de regio.

De belangrijkste boodschap uit dit onderzoek is dat werknemers niet buitenspel willen staan. Zij vragen om duidelijkheid, invloed en een eerlijke toekomst. Als bedrijven, politiek en werknemers samen optrekken, kan Chemelot verduurzamen én een plek blijven voor goede banen in Limburg.

BIJLAGE 1. AANVULLENDE CITATENBASIS PER HOOFDSTUK

BIJ HOOFDSTUK 2: HUIDIGE SITUATIE OP DE SITE

Onderstaande citaten laten zien hoe werknemers spreken over trots, vakmanschap, collegialiteit, waardering, verlies van samenhang en het oude DSM-gevoel. Terugkerende woorden in deze antwoorden zijn onder meer “trots”, “collega’s”, “saamhorigheid”, “verbondenheid”, “waardering”, “nummer”, “eilandjes”, “DSM-gevoel” en “geld”. Juist die woordkeuze laat zien dat werknemers hun werk vaak positief waarderen, maar de sociale en organisatorische context veel kritischer beoordelen.

Positieve identificatie met het werk en de site klinkt bijvoorbeeld door in uitspraken als: “Ik ben trots op wat wij dagelijks met iedereen voor elkaar krijgen met een zo gering mogelijke impact op onze omgeving.” “Chemelot zorgt voor duizenden banen, met productie van noodzakelijke gebruiksmiddelen.” “Ik ben trots op de techniek en de innovatie op dit terrein en alle hardwerkende mensen.” “Ik ben trots op mijn collega’s en het werk wat ik doe.” “Trots op de saamhorigheid samen maken we mooie en onmisbare producten voor de samenleving en zorgen we voor veel werkgelegenheid.” “Mooiste werkplek van Nederland en omstreken.” “Ik ben trots op het feit dat dit nog het oude mijnterrein en gevoel geeft.”

Tegelijkertijd komt in veel antwoorden verlies van samenhang naar voren: “Vroeger een grote familie, in goede en slechte tijden. Nu eilandjes met financiële eigen belangen.” “Het oude DSM is niet meer.” “Veel eilanden op Chemelot. Het samenzijn is ver te zoeken.” “Het wij-gevoel is er niet meer.” “De verbondenheid van bedrijven is ver te zoeken.” “Trots op het vele werk dat verzet wordt. Niet trots dat het synergiegevoel weg is tussen de fabrieken. Ieder voor zich.” “Trots om deel uit te maken van de Chemelot community. Mis nog steeds de DSM-cultuur en de verbondenheid. De versplintering is nu erg groot en is geen eenheid meer.”

Ook de afstand tot de werkgever en het gebrek aan waardering keren voortdurend terug: “Werknemers zijn tegenwoordig een nummer en geen personen meer.” “Geld lijkt belangrijker dan de mensen.” “Ik ben trots op mijn werk, maar niet op mijn werkgever.” “Mijn werkgever waardeert de werknemers niet en communiceert niet.” “De menselijke factor ontbreekt af en toe. Bedrijfsbelang gaat voor.” “Je voelt je meer een poppetje dan een gewaardeerde werknemer.” “Waardering is er niet meer. Alleen de aandeelhouders tevreden stellen telt nog.” “Management werkgever is onzichtbaar, laat zich niet zien alleen als zij ontevreden zijn over hoe zaken gaan.”

De citatenbasis onder hoofdstuk 2 laat dus twee werelden tegelijk zien. Werknemers gebruiken warme woorden voor hun vak, hun collega’s en de betekenis van Chemelot, maar harde woorden voor de bestuurlijke werkelijkheid daaromheen. Dat contrast vormt de basis voor de conclusie dat trots aanwezig blijft, maar onder druk staat door verlies van verbondenheid, waardering en gezamenlijk perspectief.

BIJ HOOFDSTUK 3: TOEKOMST VAN CHEMELOT

De antwoorden over de toekomst worden gekenmerkt door woorden als “zorgen”, “onzekerheid”, “werkgelegenheid”, “jeugd”, “energieprijzen”, “overheid”, “investeringen”, “verduurzaming”, “sluiting”, “buitenlandse eigenaren” en “concurrentie”. Deze woorden laten zien dat werknemers de toekomst niet als abstract thema zien, maar als directe vraag naar bestaanszekerheid, regionale werkgelegenheid en geloof in een houdbare koers.

De persoonlijke onzekerheid klinkt in veel reacties sterk door: “Ik maak mij heel veel zorgen om mijn toekomst ik ga er mee naar bed en sta er mee op.” “Met 59 jaar wordt het lastig om nog ander werk te vinden.” “Mijn baan is te specifiek gericht op de chemie waardoor ik bang ben geen baan meer te vinden als Chemelot of mijn bedrijf er straks niet meer is.” “Als ik mijn baan zou verliezen als 60+’er, dan zal ik niet meer snel een nieuwe werkgever vinden.” “Ik ben bang dat ik daarna geen baan meer vind waar ik het loon krijg dat ik nu verdien.”

Veel respondenten koppelen hun zorgen direct aan de regio en aan jongeren: “Als Chemelot dichtgaat zijn er veel werknemers, contractors, en ondersteunende firma’s uit de omgeving die dit zeer hard zullen merken.” “Voor mijzelf maak ik

me geen zorgen omdat ik over 2 weken 64 word, maar maak me wel zorgen voor de toekomst van de chemische industrie, en de werkgelegenheid voor de jongeren." "Het zal mijn tijd nog wel duren maar maak me ook zorgen om de jeugd en mijn jongere collega's." "Het wegvallen van Chemelot is desastreus voor de regio." "Limburg zou te kampen hebben met veel leegloop." "Mensen moeten zich realiseren dat als Chemelot de deur sluit, Limburg een ontwikkelingsland wordt."

Over modernisering en verduurzaming lopen de antwoorden uiteen, maar ook daar is het taalgebruik veelzeggend: "Modernisering en aanpassing voor de toekomst gaat veel te traag." "Ik zou graag zien dat we sneller een stap maken naar een duurzame toekomst." "Verduurzaming kost tijd, geld en energie. Dit gaat niet van 1 op andere dag." "Bedrijven willen investeren in de toekomst, echter wordt dat enorm lastig gemaakt door de strenge regeltjes in Europa en torenhoge energieprijzen." "De overheid moet meer investeren in verduurzaming van Chemelot." "De energietransitie moet sneller." "We worden ingehaald door het buitenland met alle gevolgen van dien." "De modernisering en verduurzaming is veel te laat ingezet."

Ook de rol van overheid en eigenaars is een terugkerend onderwerp: "De politiek laat de industrie vooralsnog kapot gaan." "Onze overheid moet er wat aan doen zodat het blijft bestaan." "Buitenlandse eigenaren hebben weinig binding met de regio." "Als dit niet meer mogelijk is, zal er ook niet verduurzaamd worden. Dan zal er overgegaan worden naar verkoop of sluiting." "Er is een onbetrouwbare overheid die regelmatig wetten en regels invoert of oude aanpast." "De overheid moet inzien dat de chemie nodig en belangrijk is. Samen werken in plaats van tegenwerken."

De citatenbasis bij hoofdstuk 3 maakt zichtbaar dat zorgen over de toekomst zowel emotioneel als inhoudelijk worden beleefd. Werknemers spreken over angst, slaap, leeftijd, kinderen, jongeren, regio, concurrentie en beleid. Daarmee onderbouwen de open antwoorden de conclusie dat de toekomst van Chemelot voor veel werknemers een directe bestaans- en regiokwestie is, niet alleen een strategisch bedrijfsdossier.

BIJ HOOFDSTUK 4: BETROKKEN WORDEN, COMMUNICATIE EN INVLOED

In de antwoorden over betrokkenheid vallen vooral woorden op als "duidelijkheid", "communicatie", "betrokken", "invloed", "beslissingen", "achter de schermen", "krant", "nieuws", "aandeelhouders" en "werkvloer". Die woorden laten zien dat werknemers het gebrek aan betrokkenheid niet alleen ervaren als gemis aan inspraak, maar ook als gebrek aan tijdige en eerlijke informatie.

Het gevoel van afstand tot besluitvorming blijkt uit uitspraken als: "Beslissingen krijg je pas te horen als ze al genomen zijn." "We lezen het meeste nieuws eerst uit de krant." "Alles wordt achter de schermen beslist, zonder dat de werkvloer hier inbreng op kan hebben." "Wij als gewone werknemer hebben toch geen stem hierin." "Je hoort pas als werknemer wanneer het besluit genomen is." "Ik ben maar een simpele operator. Wij horen pas als allerlaatste wat het plan wordt." "Geheimzinnige besluiten zijn al genomen. Geen idee wat het allemaal is."

Ook over de inhoud en kwaliteit van communicatie zijn de antwoorden scherp: "Ik hoor alleen dingen via internet of het nieuws. Intern verneem ik niks over het toekomstperspectief." "De gehele communicatie is vrijwel niet aanwezig." "Eigen werkgever is een meester in slechte communicatie. Heel veel blablabla maar aan het eind weet je nog niets." "Vanuit Chemelot zelf hoor je zeer weinig." "De enige berichten die langskomen zijn negatief of gaan over fabrieken die sluiten." "Duidelijkheid! Dat is wat we vragen."

De rol van buitenlandse aandeelhouders en ver weg gelegen hoofdkantoren komt eveneens vaak terug: "Wij kunnen wel willen maar degene die betaalt bepaalt." "Helemaal geen invloed, buitenlandse aandeelhouders bepalen de koers." "De uiteindelijke beslissing wordt door aandeelhouders ergens aan de andere kant van de wereld gemaakt." "Als werknemer hebben we maar te accepteren wat buitenlandse firma's over onze rug beslissen." "Voor de buitenlandse bazen zijn we een nummer die geld voor hun moet verdienen."

Tegelijk zijn er ook antwoorden die een andere nuance geven aan betrokkenheid: "Het is belangrijk dat het hoger management ons informeert over de richting van het bedrijf, en het is fijn als ze ons daar deels in meenemen." "Ik hoef geen invloed uit te oefenen op de toekomstplannen, dat is de taak van ons management." "Het is leuk als ze ons

vragen, maar het is niet onze taak." "Betrokkenheid is nu vooral geïnformeerd worden over toekomstvisie." Deze citaten laten zien dat werknemers niet allemaal hetzelfde verlangen: sommigen willen meer directe zeggenschap, anderen vooral eerlijke en tijdige informatie.

De citatenbasis bij hoofdstuk 4 onderbouwt dat gebrek aan betrokkenheid meerdere lagen heeft: werknemers missen informatie, invloed, openheid en nabijheid van leiding. Maar de antwoorden laten ook zien dat betrokkenheid voor verschillende werknemers iets anders betekent. Juist dat maakt het belangrijk om communicatie en zeggenschap niet als één maatregel te zien, maar als een combinatie van transparantie, dialoog en serieuze rol voor de werkvloer.

BIJ HOOFDSTUK 5: VERANTWOORDELIJKHEID EN OPLOSSINGSRICHTINGEN

In de antwoorden over verantwoordelijkheid keren woorden terug als "overheid", "bedrijven", "aandeelhouders", "investeren", "samenwerken", "subsidies", "regels", "werkgelegenheid", "eerlijk speelveld" en "werknemers". Deze woordenschat laat zien dat werknemers de verantwoordelijkheid breed zien, maar de sleutel vooral leggen bij partijen die over geld, beleid en richting beslissen.

Veel respondenten wijzen direct naar de overheid: "De overheid moet er voor zorgen dat het aantrekkelijk wordt om een fabriek te bouwen op het Chemelotterrein." "De overheid zou de industrie meer moeten helpen." "De overheid neemt onvoldoende verantwoordelijkheid." "De overheid moet meer invloed kunnen uitoefenen op het beleid van de bedrijven." "De overheid moet inzien dat de chemie nodig en belangrijk is." "Overheid is nu aan zet." "Limburg is voor Den Haag een ver-van-mijn-bed-show."

Daarnaast is er veel kritiek op bedrijven, eigenaren en aandeelhouders: "Buitenlandse aandeelhouders hebben weinig binding met de regio." "Winst en geld speelt een te belangrijke rol." "Bedrijven nemen te weinig verantwoordelijkheid en laten zich teveel leiden door partijen die er ver van af staan." "Mijn werkgever laat alles afhankelijk van subsidies." "Aandeelhouders van bedrijven kijken uiteindelijk naar return on investment." "Voor multinationals is Chemelot slechts een optie, geen noodzaak."

Tegelijk klinkt er ook een sterk verlangen naar samenwerking en voorwaarden voor steun: "Samen sta je sterk en kan je zowel een vuist maken alsook goede plannen smeden voor de toekomst." "De bedrijven op de site moeten beter samenwerken." "De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen daadwerkelijk te moderniseren en verduurzamen." "De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen dat de lonen en arbeidsvoorwaarden goed blijven." "De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen in Nederland te blijven." "Meer samenwerking is ook minder kosten en beter voor het milieu."

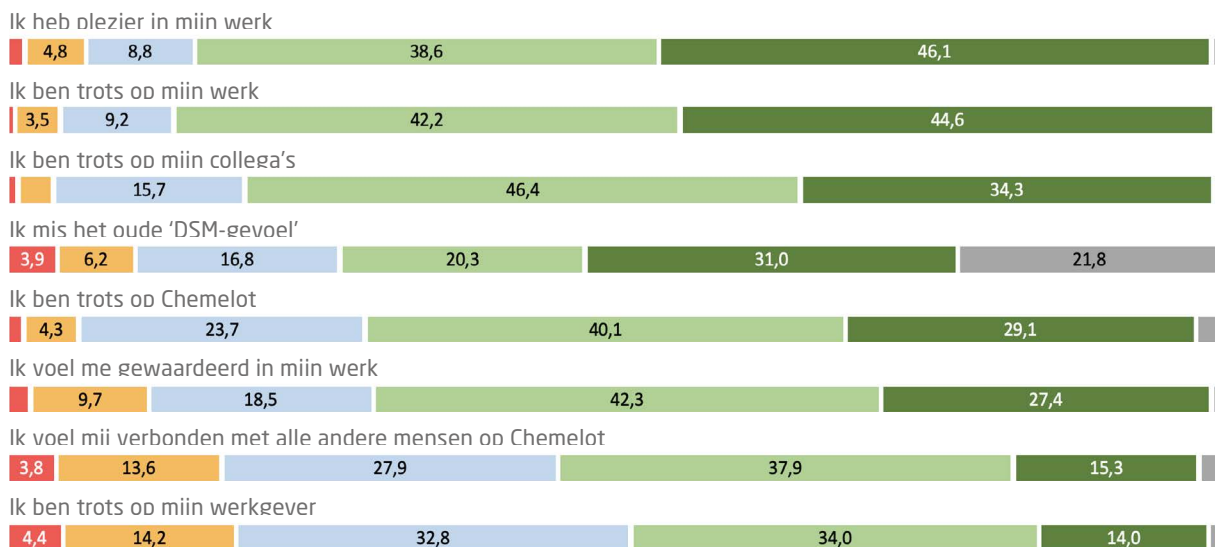
Ook de rol van werknemers zelf wordt in een deel van de antwoorden benoemd: "Dat moeten we met zijn allen doen. Er moet gebruik gemaakt worden van de kennis op de werkvloer." "Werknemer en werkgever, alleen samen zijn we Chemelot." "Zorg nu dat je alle bedrijven met een stem laat praten op Chemelot, dan sta je veel sterker met alle werknemers." "De werknemers hebben de kennis en ervaring. Die moeten goede ideeën en plannen op tafel leggen waar werkgevers niet omheen kunnen." "Samen zou je mooie ideeën kunnen hebben die de moeite waard zijn."

De citatenbasis bij **hoofdstuk 5** laat zien dat werknemers verantwoordelijkheid niet eenzijdig neerleggen. Zij verwachten veel van overheid en bedrijven, maar formuleren ook voorwaarden en benoemen een rol voor zichzelf. Daarmee ondersteunen de open antwoorden de conclusie dat werknemers niet alleen bescherming vragen, maar ook invloed, wederkerigheid en gezamenlijke organisatiekracht.

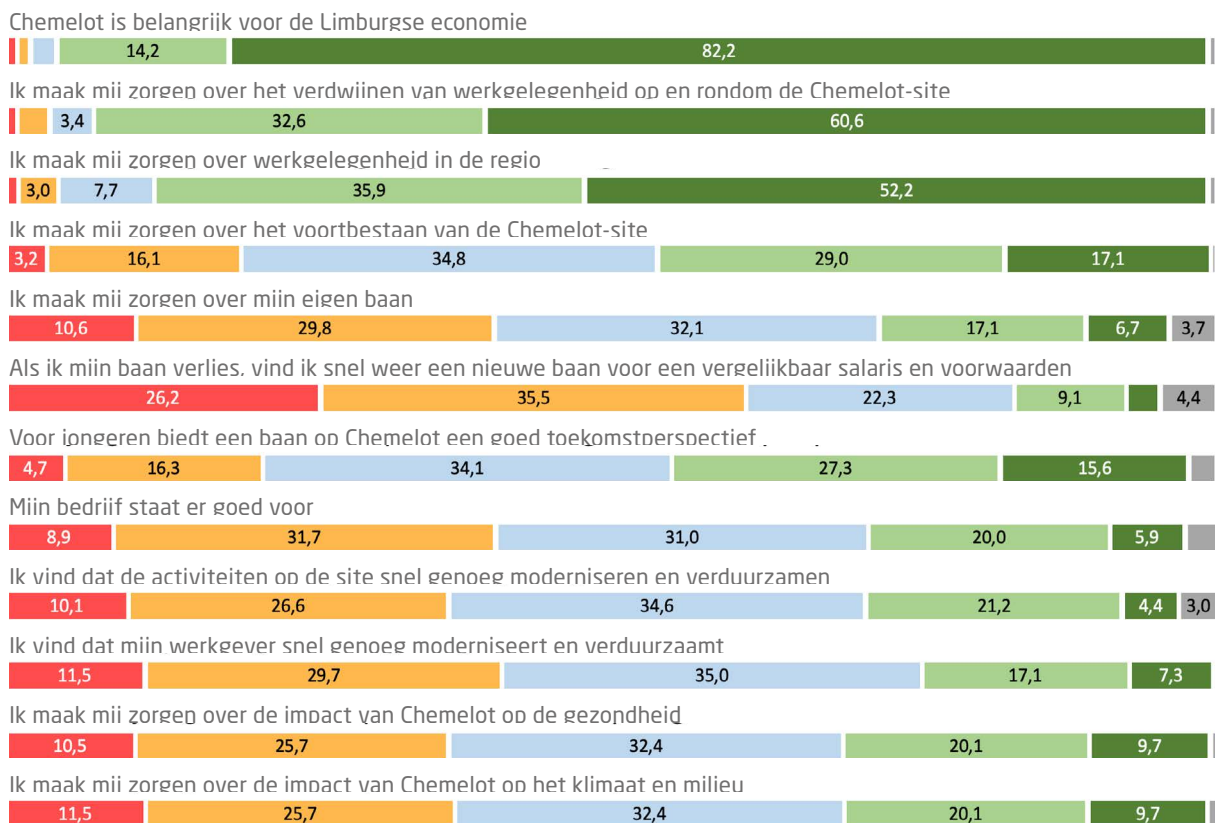
BIJLAGE 2. VISUELE ANTWOORDBALKEN PER MATRIXVRAAG

Legenda: ■ Helemaal mee oneens ■ Mee oneens ■ Neutraal ■ Mee eens ■ Helemaal mee eens ■ Weet niet / geen mening

VISUELE ANTWOORDBALKEN - HOOFDSTUK 2

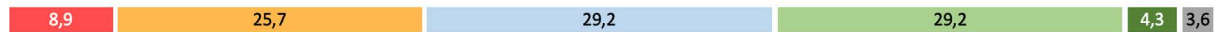


VISUELE ANTWOORDBALKEN - HOOFDSTUK 3



VISUELE ANTWOORDBALKEN - HOOFDSTUK 4

Ik weet welke toekomstplannen mijn werkgever heeft op de site



Ik weet welke toekomstplannen er zijn voor de Chemelot-site als geheel



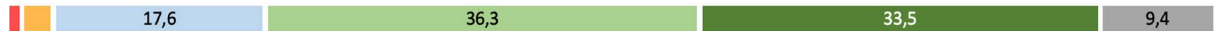
Mijn werkgever betreft mij en mijn collega's goed bij de toekomstplannen



Ik en mijn collega's kunnen invloed uitoefenen op de toekomstplannen van mijn werkgever



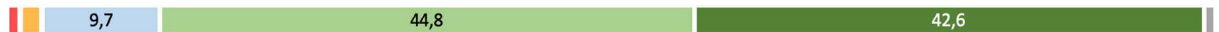
De beslissingen over de toekomst van Chemelot worden vooral genomen door buitenlandse aandeelhouders



De Chemelot-board communiceert duidelijk over de toekomstplannen en wat deze betekenen voor de werknemers



Ik wil meer duidelijkheid over de toekomstplannen van Chemelot



VISUELE ANTWOORDBALKEN - HOOFDSTUK 5

Mijn werkgever investeert voldoende in de toekomst



We hebben in Nederland toch geen invloed op de beslissingen van aandeelhouders in het buitenland



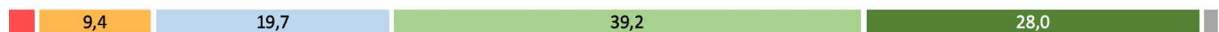
Werknemers moeten meer zeggenschap krijgen over de toekomstplannen van Chemelot



De politiek moet de bedrijven op de site meer helpen om te moderniseren en verduurzamen



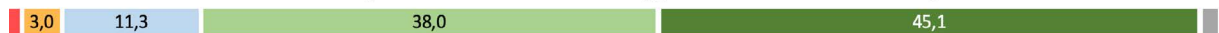
De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen daadwerkelijk te moderniseren en verduurzamen



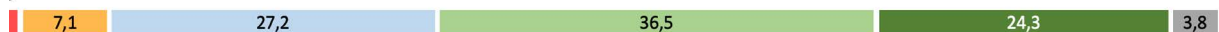
De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen dat de lonen en arbeidsvoorwaarden goed blijven



De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen in Nederland te blijven



Ik vind dat mijn werkgever zich meer moet inspinnen voor de toekomst van de Chemelot-site als geheel



Ik vind dat mijn werkgever zich meer moet inspinnen voor de toekomst van ons bedrijf



De bedrijven op de site moeten beter samenwerken



BIJLAGE 3. VOLLEDIGE ANTWOORD-TABELLEN PER MATRIXVRAAG

HOOFDSTUK 2 - HUIDIGE SITUATIE OP DE SITE

Vraag	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet / geen mening
Ik heb plezier in mijn werk	1,19%	4,77%	8,82%	38,62%	46,13%	0,48%
Ik ben trots op mijn werk	0,36%	3,46%	9,18%	42,19%	44,58%	0,24%
Ik ben trots op mijn collega's	0,60%	2,62%	15,73%	46,36%	34,33%	0,36%
Ik mis het oude 'DSM-gevoel'	3,93%	6,20%	16,81%	20,26%	30,99%	21,81%
Ik ben trots op Chemelot	1,07%	4,29%	23,72%	40,05%	29,08%	1,79%
Ik voel me gewaardeerd in mijn werk	1,67%	9,65%	18,47%	42,31%	27,41%	0,48%
Ik voel mij verbonden met alle andere mensen op Chemelot	3,81%	13,59%	27,89%	37,90%	15,26%	1,55%
Ik ben trots op mijn werkgever	4,41%	14,18%	32,78%	33,97%	13,95%	0,72%

HOOFDSTUK 3 - TOEKOMST VAN CHEMELOT

Vraag	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet / geen mening
Chemelot is belangrijk voor de Limburgse economie	0,63%	0,76%	1,90%	14,16%	82,17%	0,38%
Ik maak mij zorgen over het verdwijnen van werkgelegenheid op en rondom de Chemelot-site	0,63%	2,40%	3,41%	32,62%	60,56%	0,38%
Ik maak mij zorgen over werkgelegenheid in de regio	0,76%	3,03%	7,71%	35,90%	52,21%	0,38%
Ik maak mij zorgen over het voortbestaan van de Chemelot-site	3,16%	16,06%	34,77%	28,95%	17,07%	1,77%
Ik maak mij zorgen over mijn eigen baan	10,62%	29,84%	32,11%	17,07%	6,70%	3,67%
Voor jongeren biedt een baan op Chemelot een goed toekomstperspectief	4,68%	16,31%	34,13%	27,31%	15,55%	2,02%
Mijn bedrijf staat er goed voor	8,85%	31,73%	30,97%	19,97%	5,94%	2,53%
Ik vind dat de activiteiten op de site snel genoeg moderniseren en verduurzamen	10,11%	26,55%	34,64%	21,24%	4,42%	3,03%
Ik vind dat mijn werkgever snel genoeg moderniseert en verduurzaamt	11,50%	29,71%	35,02%	17,07%	7,33%	0,38%
Ik maak mij zorgen over de impact van Chemelot op de gezondheid	10,49%	25,66%	32,36%	20,10%	9,73%	0,38%
Ik maak mij zorgen over de impact van Chemelot op het klimaat en milieu	11,50%	25,66%	32,36%	20,10%	9,73%	0,63%
Als ik mijn baan verlies, vind ik snel weer een nieuwe baan voor een vergelijkbaar salaris en voorwaarden	26,17%	35,52%	22,25%	9,10%	2,53%	4,42%

HOOFDSTUK 4 - BETROKKEN WORDEN

Vraag	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet / geen mening
Ik weet welke toekomstplannen mijn werkgever heeft op de site	8,85%	25,74%	29,22%	29,22%	4,29%	3,62%
Ik weet welke toekomstplannen er zijn voor de Chemelot-site als geheel	10,46%	38,47%	33,11%	12,47%	1,21%	4,29%
Mijn werkgever betreft mij en mijn collega's goed bij de toekomstplannen	11,26%	30,03%	32,57%	20,38%	3,62%	2,14%
Ik en mijn collega's kunnen invloed uitoefenen op de toekomstplannen van mijn werkgever	21,72%	36,99%	26,27%	10,05%	1,74%	3,22%
De beslissingen over de toekomst van Chemelot worden vooral genomen door buitenlandse aandeelhouders	0,94%	2,28%	17,56%	36,33%	33,51%	9,38%
De Chemelot-board communiceert duidelijk over de toekomstplannen en wat deze betekenen voor de werknemers	12,47%	32,84%	40,08%	6,57%	1,21%	6,84%
Ik wil meer duidelijkheid over de toekomstplannen van Chemelot	0,80%	1,47%	9,65%	44,77%	42,63%	0,67%

HOOFDSTUK 5 - VERANTWOORDELIJKHEID EN OPLOSSINGSRICHTINGEN

Vraag	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet / geen mening
Mijn werkgever investeert voldoende in de toekomst	6,69%	22,13%	36,75%	26,50%	5,33%	2,60%
We hebben in Nederland toch geen invloed op de beslissingen van aandeelhouders in het buitenland	3,01%	17,62%	20,08%	36,89%	17,21%	5,19%
Werknemers moeten meer zeggenschap krijgen over de toekomstplannen van Chemelot	0,68%	6,15%	32,24%	44,26%	14,07%	2,60%
De politiek moet de bedrijven op de site meer helpen om te moderniseren en verduurzamen	0,82%	2,32%	7,10%	33,33%	55,60%	0,82%
De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen daadwerkelijk te moderniseren en verduurzamen	2,46%	9,43%	19,67%	39,21%	28,01%	1,23%
De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen dat de lonen en arbeidsvoorwaarden goed blijven	1,78%	7,38%	26,64%	40,16%	22,27%	1,78%
De overheid moet alleen bedrijven steunen die toezeggen in Nederland te blijven	1,23%	3,01%	11,34%	37,98%	45,08%	1,37%
Ik vind dat mijn werkgever zich meer moet inspannen voor de toekomst van de Chemelot-site als geheel	1,09%	7,10%	27,19%	36,48%	24,32%	3,83%

Vraag	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet / geen mening
Ik vind dat mijn werkgever zich meer moet inspannen voor de toekomst van ons bedrijf	0,27%	7,24%	27,05%	41,80%	19,95%	3,69%
De bedrijven op de site moeten beter samenwerken	0,14%	10,52%	12,43%	42,90%	39,48%	3,55%

Aparte meerkeuzevraag - wie is het meest verantwoordelijk voor de toekomst van de Chemelot-site? Overheid: 51,84%. Bedrijven op de site: 40,95%. Werknemers: 1,77%. Iemand anders: 5,44%.

BIJLAGE 4. SAMENSTELLING RESPONDENTEN

De peiling is door 834 personen ingevuld, werkzaam bij verschillende bedrijven op en rond de site en in verschillende functies. De verspreiding heeft plaatsgevonden tussen half april en half mei 2026 via flyers, posters en online verspreiding via mail en whatsapp.

Dit leidt tot een aselechte steekproef van de totale werknemerspopulatie op de site. De kenmerken van deze steekproef staan hieronder vermeld. Vanwege het aselechte karakter van de steekproef hebben we in de rapportage alleen de resultaten weergegeven op geaggregeerd niveau en niet uitgesplitst naar bijvoorbeeld leeftijd of bedrijf.

Leeftijd

	Jonger dan 25 jaar	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar	65 jaar en ouder	Wil ik niet zeggen/ niet ingevuld	Eindtotaal
Aantal	10	95	122	134	338	23	121	843
Percentage (afgerond)	1%	11%	14%	16%	40%	3%	14%	100%

Type contract

TOTAAL	843	100%
vast	677	80%
tijdelijk	18	2%
uitzend	16	2%
ZZP / freelance	5	1%
Anders	1	0%
wil ik niet zeggen/ niet ingevuld	126	15%

Type bedrijf

Eindtotaal	843
industriële partij op de site	430
dienstverlener	227
ontwikkelings- & onderzoekinstelling op de site	43
toeleverancier	9
Overig/ niet ingevuld	134

Bedrijf(sgroep)

Top 10 van de meest genoemde bedrijven.

Eindtotaal	843
Sabic	182
Ebert Hera	102
Intertek	84
OCI	45
Envalior	43
Arlanxeo	39
Anqore	21
Fibrant	19
USG	19
Overig/ niet ingevuld	289

COLOFON

Uitgave FNV

Opmaak Studio FNV

Druk Repro FNV

Order 260638

Juni 2026, © FNV

