

Toelichting onderhandelingsresultaat CAO 2017-2018

Onderhandelingsresultaat

Met de vakorganisaties hebben we een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao. De vakbonden zullen dit met een positief advies voorleggen aan hun leden. Als de vakbondsleden akkoord zijn, is er een nieuwe cao voor Movares. Ook de OR is bij het cao overleg betrokken geweest, maar is formeel geen partij bij het afsluiten van de cao. Omdat het om meer gaat dan alleen een eenvoudige aanpassing van de cao (namelijk ook een traject en voorzet naar een nieuwe cao vanaf 2019), vind je hier een toelichting op het onderhandelingsresultaat.

Toekomstvaste cao

De cao afspraken hebben niet alleen betrekking op de jaren 2017 en 2018 maar gaan dus ook over het toekomstvast maken van onze cao in 2019. De noodzakelijke verandering van Movares - zoals vastgelegd in de visie – zoeken we namelijk zoveel mogelijk binnen de bestaande structuren en met behoud van kennis en ervaring van iedereen die bij ons werkt. Dat betekent dat we de verbeteringen moeten vinden in bijvoorbeeld het flexibeler zijn in ons werk, onze functies en onze beloning. In feite is daarvoor een herontwerp van onze cao en arbeidsvoorwaarden nodig.

Om richting te geven aan ons sociaal beleid en de cao kennen we 7 zekerheden en principes als uitgangspunt voor het werken bij Movares.

De zekerheid	Ons principe
1. Iedereen een vast dienstverband	Investeren in langdurige samenwerking
2. Movares is Mijn bedrijf	Eigenaarschap
3. Begeleiding naar ander werk	Aanpak bij onvoldoende werk
4. Plezier in het werk	Plezier is de beste garantie op succes
5. Leerplicht van 17 tot 71 jaar	Lerende organisatie
6. Flexibiliteit, breed inzetbaar	Verandervermogen
7. Volwassen arbeidsrelatie	Je zit zelf aan het roer

Deze “zekerheden” zijn niet vrijblijvend en zijn in balans met “geven en nemen”. Belangrijk is om ze niet als losse elementen te zien maar in hun onderlinge samenhang te beschouwen. We benaderen de uitwerking van de 7 zekerheden daarom juist niet alleen instrumenteel. Daarmee zouden we de kerngedachte – een leidraad voor het werken bij Movares – tekort doen. Belangrijker is dat iedereen die bij ons werkt zich ervan bewust is wat deze “zekerheden” betekenen. Daarom gaan we deze de komende tijd verder uitwerken en concretiseren.

Ook gaan we na de zomer in het Regieteam aan de slag met het herontwerpen van de nieuwe cao 2019. Daarbij zal een beroep worden gedaan op iedereen die bij ons werkt om met ons mee te denken. Betrokkenheid en draagvlak zijn immers van groot belang om onze toekomst gezamenlijk met vertrouwen tegemoet te treden.

Toelichting op de onderdelen van het onderhandelingsresultaat

1. Looptijd

De looptijd is van 1 juni 2017 tot en met 31 december 2018. Het is de bedoeling om de cao in 2019 in één keer toekomstvast te maken. Om dat te realiseren is een voorbereidingstijd van 19 maanden – in plaats van de gebruikelijke 12 maanden - hard nodig.

2. Loonparagraaf

De salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2018 met 2% en op 1 juni 2018 met 0,5% verhoogd. In de cao 2015 – 2017 hebben we afgesproken de extra kosten die nodig zijn om de pensioenopbouw op het huidige niveau te houden te compenseren in de cao 2017 - 2018. In principe komt deze compensatie overeen met een eenmalige uitkering van 0,6% per 1 juni 2017. Die verplichting is met deze cao ingelost.

3. Waarderings- en Beloningsbeleid

Om ons aanpassingsvermogen te vergroten is niet alleen meer flexibiliteit in het werk nodig maar ook in het beloningsbeleid. De beloning – en daarmee de personele kosten – worden beweeglijker door deze te relateren aan de (individueel) toegevoegde waarde.

Er worden daarbij de volgende onderdelen onderscheiden:

1. Loongebouw en beloning
2. Functiegebouw en functiebeschrijvingen
3. Ontwikkel- en beoordelingscyclus

De werkgroep Waarderen & Belonen heeft een aantal voorstellen uitgewerkt en in januari 2017 gepresenteerd aan het regieteam. Deze voorstellen vormen het startpunt voor verdere uitwerking en implementatie.

4. Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden Movares (KAM)

Het huidige keuzesysteem bestaat uit Fiets van de zaak, Bedrijfsfitness en Vakbondscontributie. Samen met de OR gaan we bekijken hoe we KAM verder kunnen optimaliseren. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het via KAM goedkoop kunnen aanschaffen van smartphones.

5. Salarisverhoging bij “matige” beoordeling

Het is niet goed uit te leggen dat medewerkers die matig functioneren toch in aanmerking komen voor een salarisverhoging. Daarom komt deze verhoging te vervallen zodat je tenminste “goed” moet presteren voor de jaarlijkse beoordelingsverhoging. Daarbij is en blijft het belangrijk dat bij een “matige” beoordeling leidinggevende en medewerker met elkaar een verbetertraject afspreken, met als doel dat de volgende beoordeling weer “goed” is.

6. Stimulering lidmaatschap vakbonden

Een sterke betrokkenheid van medewerkers bij het herontwerpen van de cao is erg belangrijk. Aangezien vakbondsleden voor de cao formeel hun instemming geven, willen we medewerkers stimuleren lid te worden van een van de betrokken vakbonden. De kosten van het lidmaatschap neemt Movares voor de periode tot 1 januari 2019 voor zijn rekening.

7. Leercultuur en individueel ontwikkelbudget

Je continu ontwikkelen is cruciaal om duurzaam inzetbaar te blijven. Vorig jaar kon vrijblijvend gebruik worden gemaakt van het traject loopbaanoriëntatie zoals dat werd aangeboden via de aan vakbonden gelieerde organisaties James en SWA HR Diensten. Deze samenwerking willen we voortzetten maar wel met het uitgangpunt dat bij deelname vooraf in dialoog tussen jou en jouw leidinggevende concrete doelstellingen worden afgesproken.

Aangezien medewerkers steeds meer zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen ontwikkeling, past het om naast ontwikkeldagen ook de beschikking te krijgen over een individueel ontwikkelbudget. De bedoeling is om daar de komende tijd in een pilot verder mee te experimenteren.

8. Derde WW jaar

Sinds 1 januari 2016 wordt de duur van een WW uitkering steeds verder verkort tot de maximale duur van 2 jaar is bereikt. Omdat deze hervorming grote gevolgen kan hebben voor medewerkers die geen werk hebben, zijn er in de Stichting van de Arbeid vergaande plannen ontwikkeld voor reparatie van het derde WW jaar. Ook Movares wil daar aan mee doen. Over de kosten en implementatie daarvan zal nog nader overleg met de vakbonden plaatsvinden.

Vragen?

Heb je vragen of opmerkingen over het onderhandelingsresultaat en de toekomstvaste cao? Aarzel dan niet om contact op te nemen met een van de leden van het regieteam. Of stuur een mail naar regieteam@movares.nl of ronald.stoeckart@movares.nl

Het regieteam bestaat uit: Ad van Beek, Evert Dorregeest, Herman van der Horst (namens Directie), Anton Klip, Ina Kollenstart, Martin Wink (namens OR), Fred Polhout (FNV Zakelijke Dienstverlening), Jerry Piqué (CNV Vakmensen), Gezina ten Hove (VHS Railprofessionals) en Ronald Stoeckart (secretaris).