

Onderhandelingsresultaat CAO Randstad Groep Nederland

Partijen,

Aan werknemerszijde:

De Ondernemingsraad van Randstad Groep Nederland
CNV Vakmensen.nl
De Unie
Netwerk Randstad Personeel, h.o.d.n. 'frank'

En aan werkgeverszijde:

Randstad Groep Nederland bv (hierna: 'RGN')

hebben een onderhandelingsresultaat bereikt voor de verlenging van de CAO Randstad Groep Nederland (hierna: de 'CAO') die ingaat op 1 januari 2018.

Introductie

RGN wil succesvol zijn en blijven in deze snel veranderende wereld en impact hebben in de wereld van werk. We geloven dat groei van mens en organisatie hand in hand gaat. Deze CAO onderschrijft en ondersteunt deze gedachte. Groei in persoonlijke ontwikkeling en groei in employability. Groei in keuzevrijheid, maar ook groei in salaris.

De mens is en blijft de spil van het werk en succes van RGN. Het klimaat dat RGN nastreeft is een klimaat van vertrouwen, waarin we samenwerken aan winstgevende groei voor RGN.

Centrale onderlegger van deze cao zijn 7 principes;

1. Als je hier werkt, zet je **betekenisvol werk** centraal.
2. Je wilt continu jezelf en je resultaten **verbeteren**. Dit betekent dat je experimenteert, leert en je **blijft aanpassen aan de veranderende wereld**.
3. Je verrast klant en kandidaat met jouw **persoonlijke** benadering, ondersteund door **technologie en data**.
4. Je communiceert **transparant** en geeft oprechte **feedback** (dus ook complimenten).
5. Je doet het niet alleen. **Samenwerking** vraagt zelfreflectie (en dus laat je je ego thuis).
6. Je werkt aan je **fysieke en mentale conditie**; inspanning en ontspanning gaan hand in hand.
7. **Vanuit kracht** en zelfvertrouwen draag je bij óf je besluit je horizon te verleggen. Je gaat altijd beter weg dan je gekomen bent.

Kortom: Als jij groeit, groeit RGN ook.

Partijen hebben in dat kader het volgende afgesproken:

1. LOOPTIJD

De CAO treedt in werking op 1 januari 2018, wordt aangegaan voor de duur van 2 jaar en duurt derhalve tot en met 31 december 2019.

2. GREAT CONVERSATIONS EN FUNCTIEHUIS;

Het performancemanagement zoals dat tot nu bij RGN gebruikelijk is en waarbinnen de jaarlijkse eindbeoordeling een belangrijke rol speelt, maakt per 1 januari 2018 plaats voor een continue dialoog tussen de medewerker en de leidinggevende: 'great conversations'.

Great Conversations

Great Conversations (hierna ook 'GC') zijn gesprekken over performance en ontwikkeling: over business-resultaten en ontwikkeldoelen. De gesprekken vormen een continue dialoog, vanuit transparantie, vertrouwen en gelijkwaardigheid. Het jaar wordt niet meer afgesloten met een eindbeoordeling en een eindcijfer. GC is daarom niet direct gekoppeld aan een salarisverhoging als uitkomst van een beoordelingscijfer.

GC leidt tot een nieuwe mindset met betrekking tot het ontwikkelen van medewerkers en het gebruik van feedback. Zoals ook in de huidige systematiek het geval is, blijft feedback in GC centraal staan, maar dan als ontwikkeltool. Feedback draagt hierdoor bij aan ontwikkeling, samenwerking en sneller leren.

De GC's vinden gedurende het jaar plaats. De frequentie wordt bepaald door de behoefte van de medewerker en leidinggevende.

Functiehuis

Het functiehuis blijft ongewijzigd. Er is echter wel behoefte aan meer flexibiliteit met betrekking tot de inzet van gelijkwaardige rollen bij functieprofielen. Partijen hebben daarom afgesproken dat meer flexibiliteit in de inzet van gelijkwaardige rollen, passend bij de functie, mogelijk is.

3. VASTE BELONING

Indexatie;

Per 1 april 2018 vindt indexatie van de salarisschalen en van het bruto maandsalaris van de medewerkers plaats ter hoogte van 1,9%. Per 1 april 2019 vindt opnieuw indexatie van de salarisschalen en het bruto maandsalaris van de medewerkers plaats ter hoogte van 1,9%.

Salarisverhoging;

Naast de indexatie wordt de individuele salarisverhoging voor medewerkers die het schaalmaximum nog niet hebben bereikt jaarlijks toegekend per 1 januari.

Voor de individuele salarisverhoging beschikt de leidinggevende over een verhogingsbudget dat hij over zijn medewerkers kan verdelen. Het budget wordt jaarlijks door de directie van RGN vastgesteld als een verhogingspercentage. Voor de respectievelijke werkmaatschappijen geldt een gelijk verhogingspercentage. Het budget heeft een vergelijkbare omvang als de verhogingsruimte die geldt in de systematiek van salarisvaststelling in de Randstad cao 2016-2017.

Bij de verdeling van het budget wordt rekening gehouden met de verdeling in functieschalen en het aantal medewerkers dat aan het einde van de schaal zit en dus geen individuele salarisgroei meer heeft.

Leidinggevend worden vanuit de directie geïnformeerd over het verhogingsbudget en verdelen dit over hun medewerkers. De leidinggevende bepaalt de individuele salarisverhoging mede op basis van

business resultaten en persoonlijke ontwikkeling, die gedurende het jaar zijn besproken in Great Conversations en zijn vastgelegd. Daarbij gaat het onder meer om output, bijdrage aan (team- en individuele) resultaten, ontwikkeling die wordt doorgemaakt, ambitie en potentieel.

Verhoging vindt plaats tot maximaal einde schaal. De individuele salarisvoorstellen worden op MT-niveau (regio- of vergelijkbaar niveau) afgestemd alvorens ze definitief worden vastgesteld. Hierna worden medewerkers op individueel niveau geïnformeerd over de salarisverhoging die aan hen wordt toegekend. De leidinggevende onderbouwt het nieuwe salaris in een persoonlijk gesprek met de medewerker.

Indien medewerkers ervaren dat zij onevenredig in hun belangen worden getroffen kunnen ze een beroep kunnen doen op de reguliere geschillencommissie.

De directie van RGN informeert cao partijen tijdig schriftelijk over het verhogingsbudget op RGN-niveau en over de verhogingspercentages per functieniveau voordat de salarisgesprekken met de medewerkers worden gevoerd.

Er komt guidance voor managers en medewerkers om deze systematiek goed uit te voeren.

Cao-partijen zullen de voortgang van Great Conversations en de daarmee samenhangende veranderingen in de beloningssystematiek monitoren.

Beschikbaarheidsdiensten;

De vergoedingen voor de beschikbaarheidsdiensten worden verhoogd naar:

- maandag t/m zaterdag: €17,50 bruto per dag;
- zon- en feestdagen: €50,- bruto per dag (ongeacht welke dag van de week);
- geheel weekend: €75,- bruto per weekend.

4. VARIABELE BELONING

Bijzondere prestatiebeloning

De outperformance toeslag wordt vervangen door een bijzondere prestatiebeloning (waarvan de naam bij het opstellen van de definitieve cao nog kan wijzigen). De inrichting hiervan is een discretionaire bevoegdheid van de directie van RGN. Uitgangspunt is de mogelijkheid om eenmaal per halfjaar aan een medewerker vanwege een buitengewone prestatie een individuele bijzondere prestatiebeloning ter hoogte van een half maandsalaris toe te kennen. Toekenning vindt twee keer per jaar plaats op vastgestelde momenten en gebeurt vanuit een gealloceerd budget.

Werkmaatschappijbonus

De KPI-bonus en de Groepsbonus vervallen. Daarvoor in de plaats komt de werkmaatschappij bonus (mogelijk wordt bij het opstellen van de definitieve cao nog een andere naam voor deze bonus bepaald). Doelen worden gedefinieerd op het niveau van de werkmaatschappijen Randstad, Tempo Team en Yacht (uitsluitend voor de medewerkers die niet onder de commissieregeling vallen) en voor de stafmedewerkers op niveau van RGN. Deze doelen worden door de directie van RGN bepaald. Voor RNL, TT en Yacht zijn de doelen kwantitatief. Bij de doelen voor de stafmedewerkers van RGN kan maximaal 1 doel kwalitatief zijn.

Uitgangspunten werkmaatschappijbonus

- De werkmaatschappijbonus is een jaarbonus;
- De werkmaatschappijbonus bedraagt een percentage van de grondslag, vermenigvuldigd met de landelijke bedrijfsfactor, die bij een positief bedrijfsresultaat tussen 0,5 en 1,5 bedraagt. Het percentage is afhankelijk van het functieniveau van de medewerker en de score op de door de directie van RGN bepaalde doelen;

- De grondslag voor de werkmaatschappijbonus is het cumulatief bruto jaarsalaris (de in het kalenderjaar daadwerkelijk uitbetaalde bruto maandsalarissen) vermeerderd met 8,5% vakantietoeslag. In afwijking hiervan geldt voor de medewerkers die op 31 december 2015 in dienst waren van Randstad Nederland bv voor de periode tot en met 31 december 2018 als grondslag: de in het kalenderjaar daadwerkelijk uitbetaalde bruto maandsalarissen exclusief vakantietoeslag;
- Overeenkomstig de huidige systematiek komt onderperformance of langdurige afwezigheid niet in aanmerking voor de werkmaatschappijbonus

Bonus-malus leegloop Yacht;

De bonus-/malusregeling (op basis van jaarlijks vast te stellen leeglooptargets per vakgebied) voor medewerkers waarop de commissiebonusregeling van toepassing is, komt te vervallen.

5. DUURZAME ONTWIKKELING

Nieuwe doelen in benefit-budget

Jaarlijks stelt de directie het bedrag van het benefit-budget vast dat fiscaal vriendelijk ingezet kan worden ten behoeve van de financiering van de volgende doelen:

- fiets;
- sportabonnementen en sportartikelen;
- tablet/laptop.

toegevoegd worden:

- opleidingen (dit hoeft niet functiegerelateerd te zijn);
- financiële scan (via preferred suppliers zoals ABN AMRO, CNV Geldzorg en Mijn Geldzaken)

Arbeidsmarktwaardescan

RGN vindt het belangrijk om ontwikkeling en mobiliteit van haar medewerkers te stimuleren. Om iedere medewerker inzicht te geven in de aansluiting op de interne en externe arbeidsmarkt mag iedere medewerker eens per vier jaar op kosten van RGN een arbeidsmarktwaardescan (via Randstad HR Solutions) laten uitvoeren.

'Mijn keuze stap'

De 'Mijn keuze stap' (hier zal nog een andere term voor worden bepaald) wordt geïntroduceerd.

De 'Mijn keuze stap' is een vrijwillige beslissing van de medewerker om over te stappen naar een functie op een lager functieniveau (niet ingegeven door performance redenen). De medewerker kan op eigen verzoek een (maximaal 2 schalen) lager ingedeelde functie gaan vervullen, mits deze functie beschikbaar is en de medewerker via de gebruikelijke sollicitatieprocedure in aanmerking komt.

In het 1e jaar vindt er geen afbouw in salaris plaats. De bonuspercentages en andere arbeidsvoorwaarden worden wel direct aangepast aan de bij de nieuwe functie geldende percentages/bedragen. In de 3 opvolgende jaren wordt het salaris, indien dat hoger is dan de eindschaal van de nieuwe functie, in gelijke delen afgebouwd naar de bij de nieuwe functie behorende eindschaal.

De medewerker krijgt een financieel gesprek (bij een door RGN gecontracteerde externe partij) aangeboden om de impact van de afbouw inzichtelijk te maken.

Sabbatical

De medewerker mag een keer per drie jaar in goed overleg met de leidinggevende een sabbatical opnemen, ongeacht het aantal dienstjaren. De lengte van het sabbatical is minimaal een maand en maximaal een jaar.

Kraamverlof

Kersverse ouders (partner van vrouw die is bevallen) die geen gebruik kunnen maken van het bevallingsverlof, adoptieverlof of pleegzorgverlof, krijgen kraamverlof. De uitgangspunten van kraamverlof zijn:

- 8 dagen betaald kraamverlof;
- deze 8 dagen moeten binnen een tijdvak van 26 weken na de geboorte opgenomen worden;
- het verlof moet aaneengesloten worden opgenomen.

Flexibiliteitsverlof

In aanvulling op de mogelijkheden zoals opgenomen in de Wet flexibel werken, wordt een flexibiliteitsverlof geïntroduceerd. Flexibiliteitsverlof biedt de mogelijkheid om in een bepaalde periode van het leven een betere balans te vinden tussen werk en privé; hierbij kan gedacht worden aan het doen van een opleiding of zorg voor kinderen wanneer er geen mogelijkheid meer bestaat voor ouderschapsverlof.

Met het flexibiliteitsverlof kan een medewerker gedurende een periode van maximaal 1 jaar tijdelijk minder gaan werken. Na afloop van deze periode is de oorspronkelijke arbeidsduur weer van toepassing. Het flexibiliteitsverlof kan één keer per 3 jaar worden opgenomen.

Bij het bepalen van de nieuwe tijdelijke arbeidsduur per week wordt rekening gehouden worden met de minimale arbeidsduur van 24 uur per week en voor leidinggevenden van 32 uur per week. Een medewerker kan dus niet tijdelijk 20 uur per week gaan werken. Gedurende de afgesproken periode worden de arbeidsvoorwaarden aangepast aan de nieuwe (geringere) arbeidsomvang.

Mantelzorg

RGN streeft ernaar op korte termijn een 'erkend mantelzorgbedrijf' te worden en zal hiertoe een onderzoek via Mantelzorg & Werk laten uitvoeren (e.e.a. zoals beschreven op www.mantelzorgenwerk.nl).

Werkdruk

De CAO partijen hebben gesproken over werkdruk. CAO partijen nemen dit onderwerp serieus en hebben de reeds lopende initiatieven op dit terrein met elkaar besproken (o.a. gebruik van vitaliteitsplatform & @yourbest scan, webinars over het herkennen van stress, sessies over persoonlijk leiderschap en bijeenkomsten over 'hoe om te gaan met ervaren werkdruk bij de klant'). Werkdruk kan ook onderwerp zijn van een Great Conversation tussen leidinggevende en medewerker. De resultaten van deze initiatieven worden geagendeerd bij en gemonitord door de cao-partijen.

6. VAKANTIEDAGEN;

Op de 20 wettelijke vakantiedagen blijven de wettelijke vervaltermijnen van toepassing. Echter, om te stimuleren dat medewerkers hun vakantiedagen gebruiken, worden (als de wettelijke verjaringstermijn is verstreken) de verjaarde vakantiedagen niet meer in geld uitgekeerd.

De 5 bovenwettelijke dagen, een eventueel stuwmeer en aangekochte dagen worden samen ondergebracht onder de noemer 'overig verlof' waar geen vervaltermijn meer voor zal gelden.

Wat betreft het aan- en verkopen van vakantiedagen:

- de medewerker mag per jaar maximaal 5 dagen (naar rato) verkopen uit het potje 'overig verlof';
- de medewerker mag vanuit zijn benefit-budget maximaal 26 dagen aankopen (naar rato van de arbeidsomvang), mits de medewerker niet boven een totaal van 51 verlofdagen (wettelijk en overig verlof) uitkomt.

7. MOBILITEITSBUDGET;

Naast de huidige keuze voor een leaseauto of een mobiliteitsbudget ('afzie-budget') krijgt de medewerker de keuze om bij afloop van het lopende leasecontract te kiezen voor een leaseauto uit (minimaal) één leasecategorie lager. In dat geval ontvangt de medewerker naast de leaseauto een mobiliteitskaart die gebruikt kan worden voor zakelijke reizen met het openbaar vervoer.

8. OVERIGE CAO ONDERWERPEN

Reparatie derde jaar WW

De betrokken werknemersorganisaties en RGN zijn voornemens een aparte cao af te sluiten die tot doel heeft de private aanvulling op de WW en de WIA te realiseren. Leden van de betrokken werknemersorganisaties worden hierover geïnformeerd en mogen in een separaat cao-akkoord hierover stemmen.

Faciliteiten werknemersorganisaties

RGN verstrekt de betrokken werknemersorganisaties een bijdrage ter hoogte van ten minste de AAVN richtlijn.

Donatie maatschappelijk doel

RGN vindt het belangrijk zich te profileren als maatschappelijk betrokken onderneming. In dit kader is RGN bereid een donatie te doen aan een maatschappelijk doel van CNV Internationaal.

9 VERVOLG VAN DIT PROCES

De betrokken werknemersorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat met een positief advies ter goedkeuring voorleggen aan hun leden.

10 OVERIGE AFSPRAKEN

Vaste kostenvergoeding en lease categorieën

Naast de cao onderhandelingen zijn ook afspraken gemaakt over de twee onderwerpen die resteerden van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden van 2015: harmonisatie leasecategorieën en harmonisatie van de vaste kostenvergoeding. Hierover zijn met de OR afspraken gemaakt. Deze afspraken komen niet in de cao.

Zie de bijlage over de hoofdlijnen van deze regeling.

Aldus overeengekomen te [...] op [...] 2017

Ondernemingsraad RGN

Randstad Groep Nederland bv

CNV Vakmensen.nl

De Unie

Netwerk Randstad Personeel

Bijlage

Vaste kostenvergoeding (VKV)

Met ingang van 1 januari 2018 geldt er een nieuwe tabel voor de vaste netto kostenvergoeding. De hoogte van de vaste netto kostenvergoeding ('VKV') is afhankelijk van de functie, het functieniveau, of de medewerker wel of geen leaseauto heeft en of de medewerker werkzaam is in de lijn (Randstad, Tempo- Team, Yacht) of staf (RGN).

Huidige medewerkers die nu VKV ontvangen:

De medewerker gaat pas over naar het bedrag uit nieuwe tabel zodra er sprake is van 'beweging'.

Dat wil zeggen:

- de medewerker krijgt een nieuwe functie;
- de medewerker gaat naar een hogere of lagere functieschaal;
- bij toekenning of het inleveren van de leaseauto (ook indien de medewerker op enige moment kiest voor het 'afzie-budget' ontvangt de medewerker een vaste netto kostenvergoeding conform de nieuwe tabel).

	Staf		Lijn	
	Zonder auto	Met auto	Zonder auto	Met auto
2 - 4	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
5	€ 0	€ 10	€ 30	€ 35
6	€ 0	€ 10	€ 35	€ 40
7	€ 0	€ 24	€ 50	€ 60
8	€ 0	€ 24	€ 55	€ 70
9	€ 40	€ 70	€ 60	€ 100
10	€ 50	€ 90	€ 65	€ 115
11	€ 70	€ 110	€ 85	€ 140

De vaste kostenvergoeding is niet van toepassing op de volgende functies:

- management assistent;
- administratief medewerker lijn;
- planner;
- support specialist;
- commercieel support medewerker.

Harmonisatie leasecategorieën

Er is een nieuwe tabel met leasecategorieën afgesproken. Deze tabel is met ingang van 1 januari 2018 van toepassing voor medewerkers die vanaf dat moment voor het eerst in aanmerking komen voor een leaseauto.

Huidige leaserijders

Medewerkers die op 31 december 2017 al een leaseauto rijden, behouden hun op dat moment geldende leasecategorie zolang zij hun functie behouden. Zodra er sprake is van 'beweging' (zoals hierboven bij de vaste netto kostenvergoeding uitgewerkt) is de leasecategorie uit de nieuwe tabel van toepassing.

Tabel leasecategorieën:

functieniveau	YGN	RNL,TT, RGN staf
1-6	-	beletterd
7	1	beletterd
8	2	beletterd
9	2-3	2-3
10	4	4
11	4	4

De vaste kostenvergoeding en de leaseautoregeling zullen worden opgenomen in de HR-gids.