

Cao-informatiebijeenkomsten uitstekend bezocht

Meer dan 500 ondernemers bezochten in maart de informatieavonden die Branchevereniging VHG organiseerde. Op zeven locaties in het land kregen VHG-leden en niet-leden uitleg over de nieuwe cao. Ook leden van ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen waren uitgenodigd.

Door Annemieke Bos

Wat is er veranderd in de nieuwe cao? En hoe moeten de nieuwe regelingen in de praktijk worden toegepast? Op deze vragen kregen de toehoorders antwoord tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten. Frank Crucq, onderhandelaar en woordvoerder namens de VHG Cao-onderhandelingscommissie, gaf een heldere toelichting op het nieuwe jaarurenmodel, de veranderde seniorenregeling en de nieuwe beoordelingssystematiek. Ook andere wijzigingen in de cao

passeerden de revue, zoals de structurele loonsverhoging van vijf keer 0,5%, de verhoging van de BBL-subsidies en de verrekking van reiskosten voor woonwerkverkeer. Vervolgens was er gelegenheid tot vragen stellen.

Jaarurenmodel

Het jaarurenmodel maakt het mogelijk de werkbare uren af te stemmen op het seizoen. Uitgangspunt is dat vanaf 1 april 2014 voor elke medewerker een



Frank Crucq, onderhandelaar en woordvoerder namens de VHG Cao-onderhandelingscommissie, geeft toelichting op de nieuwe cao-afspraken.



Vragen over de cao?

- Raadpleeg de veelgestelde vragen en antwoorden op de VHG-website (log in bij de Ondernemershelpdesk en kies dan voor Cao Personeelsbeleid). Regelmatig worden nieuwe vragen en antwoorden toegevoegd.
- Wilt u advies op maat, neem dan contact op met de VHG Ondernemershelpdesk via (030) 659 56 50 of stuur een e-mail naar: ledencontact@vhg.org

“Het jaarurenmodel biedt meer flexibiliteit en administratieve eenvoud.”

zogenoeten jaarurennorm geldt. Voor een medewerker die fulltime werkt (gemiddeld 37 uur per week) is deze norm 1930 uur per jaar. Na een jaar wordt de balans opgemaakt en worden eventuele meeruren uitbetaald of bijgeschreven als verlofdagen (met een maximum van 74 uur per jaar).

Flexibiliteit

Met de introductie van dit model in de cao gaat een lang gekoesterde wens van de werkgevers in vervulling. “Het staat al jaren hoog op de agenda, maar was lange tijd niet bespreekbaar met de bonden”, aldus Crucq. “De behoefte aan meer mogelijkheden om medewerkers flexibel in te zetten is groot gezien de seizoensgevoeligheid van ons werk en de fluctuaties in de markt. Dit nieuwe model biedt ruimte. Vrijwel elk schema past erin. Stel: je werkt 40 uur per week in de zomermaanden, dan spaar je 3 uur per week die je in de winter vrij kunt opnemen. Zo overbrug je de onwerkbaar periode in het winterseizoen.”

Administratieve eenvoud

Het jaarurenmodel zorgt voor meer administratieve eenvoud. “ADV-dagen komen in dit model te vervallen. Daarmee komt een einde aan het tijdrovende bijhouden van uren in flexpotten en tijd-

voor-tijd-potten”, aldus Crucq. “Wel is het zaak een goede overgangsregeling te treffen. Die is in de cao opgenomen.” Aan de hand van vragen uit het publiek legde Crucq uit hoe het jaarurenmodel werkt in diverse situaties, bijvoorbeeld voor parttimers en voor kaderpersoneel. “Er zijn verschillende mogelijkheden om – in overleg met de medewerkers – het model toe te passen. Werkgevers moeten daarbij goed nadenken wat het beste past.” Op de VHG-site is een vraag-en-antwoord-document opgenomen met uitleg van de verschillende mogelijkheden.

Seniorenregeling

De looptijd van de regeling voor senioren verandert met ingang van 1 juli 2014 van zes naar vijf jaar. “Dat gebeurt niet van de ene op de andere dag, daarvoor zijn we een overgangsregeling overeengekomen. Stap voor stap wordt de duur afgebouwd. Ook is een staffel gemaakt waarin men kan aflezen wat de vroegst mogelijke leeftijd is waarop van de regeling gebruik kan worden gemaakt.”

Beoordelingssysteem

Werkgevers die dat willen, kunnen gaan werken met het nieuwe beoordelingssysteem dat partijen hebben ontwikkeld. “Het jaarlijks voeren van functioneringsgesprekken en het vastleggen daarvan is

geen gewoonte in onze branche”, aldus Crucq. “Dit systeem helpt daarbij.” Werkgevers kunnen hun medewerkers beoordelen op verschillende competenties. Een aantal staat vast, de andere kiest men zelf. Door voor elke competentie punten toe te kennen, ontstaat een totaalscore. Daaraan is een loonsverhoging gekoppeld.

Gelijk aan de streep

De definitieve cao-tekst is inmiddels gepubliceerd. U kunt deze raadplegen op de VHG-website (Onder Ondernemershelpdesk). De nieuwe cao heeft een looptijd van 26 maanden, van 1 januari 2014 tot en met 29 februari 2016. Onderhandelaar Crucq vindt het een waardevol instrument voor ondernemers: “Hiermee staan we allemaal gelijk aan de streep als het gaat om arbeidsvoorwaarden. Er is al concurrentie genoeg op andere punten.” Volgens VHG-bestuursvoorzitter Rien van der Spek bieden de afspraken ruimte voor bedrijven en doen ze recht aan de inzet van de medewerkers in de branche. ■