

Wat was de aanleiding?

In de vorige cao is de afspraak gemaakt om te gaan onderzoeken op welke wijze wij onze cao kunnen vernieuwen. Voor werkgevers is vernieuwing van belang, omdat zij de arbeidsvoorwaarden willen aanpassen aan de snel veranderende business. Tevens is het belangrijk om nieuw talent voor onze bedrijfstak te interesseren. Medewerkers hebben steeds meer de behoefte om regie te kunnen voeren over hun eigen loopbaan. Zij willen zich bijvoorbeeld kunnen blijven ontwikkelen en meer ruimte krijgen om hun werktijd aan te kunnen passen aan hun persoonlijke situatie. Innovatie is van cruciaal belang voor onze branche en derhalve ook voor onze cao!!

Wat is er gebeurd?

In het jaar 2017 hebben werkgevers en vakbonden samen onderzocht op welke wijze de cao zou kunnen worden vernieuwd. Dit betroffen geen onderhandelingen, maar een gemeenschappelijke analyse en zoektocht van zowel de werkgevers, als de vakbonden in het regieteam. Tijdens deze zoektocht is er input gegeven door extern deskundigen. Daarnaast zijn er in de zomer gesprekken gevoerd met bedrijven en medewerkers.

Wat is de status?

Het resultaat is dat de deelnemers aan het regieteam een gemeenschappelijke visie en concrete gedachten voor de nieuwe cao hebben ontwikkeld. Deze visie en ideeën bevelen de deelnemers aan het regieteam van harte aan bij de cao-onderhandelaars. De deelnemers aan het regieteam zijn enthousiast, maar het is uiteindelijk aan cao-partijen om te bezien of en op welke wijze ze visie en ideeën een plek willen geven in de uiteindelijke cao. Tijdens het proces hebben er drie sessies met bedrijven en medewerkers plaatsgevonden. De conclusie van deze sessies was dat de ontwikkelde ideeën op een grote mate van erkenning en waardering konden rekenen, maar dat er wel nog veel vragen zijn over de organisatorische en administratieve inrichting.

Basisprincipes

De gesprekken over vernieuwing van de cao hebben geleid tot twee basisprincipes die de leidraad vormen voor de vernieuwingsvoorstellen:

- 1) Bedrijven moeten hun bedrijfsvoering optimaal kunnen aanpassen aan de markt en aan klantwensen.
- 2) Medewerkers willen meer eigen regie over hun werk en loopbaan.

De vijf ideeën

Het regieteam heeft vijf ideeën opgeleverd voor de vernieuwing van de cao. Hieronder worden ze kort besproken en toegelicht.

1) Het persoonlijk ontwikkelbudget

Medewerkers zijn ook zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling. Er zal van hen steeds meer worden gevraagd in onze winkels van de toekomst. Nieuwe medewerkers zijn ook op zoek naar werkgevers waar ze zich verder kunnen ontwikkelen. Een baan voor het leven is niet meer vanzelfsprekend. Daarom is het goed dat medewerkers zich ook kunnen voorbereiden op een vervolgstap in hun loopbaan. Vanuit deze gedachte heeft de regiegroep het idee ontwikkeld voor een persoonlijk ontwikkelbudget.

Medewerkers krijgen hierbij de beschikking over een persoonlijk ontwikkelbudget. Dit betreft een bedrag dat wordt gestort op een individuele rekening voor medewerkers. Medewerkers mogen dit besteden voor het verbeteren van hun toekomstige arbeidsmarktpositie. Zij behouden hun rekening ook als ze van werkgever veranderen binnen de branche. Doordat de besteding van het budget is gekoppeld aan ontwikkeling, komen de bruto gestorte bedragen voor de medewerkers netto ter beschikking.

2) Toeslagen op feestdagen

Binnen de dynamiek van onze moderne samenleving wordt het steeds moeilijker om voor iedereen te bepalen wat als een feestdag geldt. Daarnaast zien we dat de trend, waarin winkels ook op feestdagen open zijn, verder doorzet. Daarom hebben wij deze arbeidsvoorwaarde 'omgedacht': in plaats van voor iedereen collectief te bepalen wat als een feestdag geldt, laten we de medewerkers zelf kiezen welke dag voor hen geldt als een relevante 'feestdag'. Dit zouden ook precies dezelfde dagen kunnen zijn als in de huidige cao. Voor deze medewerker verandert er dan niets.

De medewerker kan er echter ook voor kiezen om bijvoorbeeld Hemelvaartsdag niet meer als feestdag met toeslag te kiezen, maar in plaats daarvan bijvoorbeeld het Suikerfeest. Deze eigen feestdagen hoeven geen religieuze feestdagen te zijn, maar kan bijvoorbeeld ook de verjaardag van kinderen of een trouwdag zijn. Het zelf kunnen kiezen van een feestdag zal nog nadere regels krijgen en het betekent overigens ook niet dat de medewerker dan zeker vrij is. Dat geldt nu immers ook niet. Wel betekent het dat er een toeslag geldt als de medewerker op 'zijn/haar' feestdag moet werken.

3) Zondagstoelage

Onze branche ontwikkelt zich in snel tempo naar een situatie, waarin onze klanten 24/7 bij ons kunnen aankloppen. Onze branche is ook koploper voor deze ontwikkelingen in Nederland. Op arbeidsvoorwaardengebied komt dit tot uiting voor webwinkelbedrijven die bestellingen meestal de volgende dag moeten leveren. Het komt ook tot uiting in het feit dat de zondag een steeds normalere dag wordt om te winkelen.

Daarnaast zien we dat medewerkers meer regie willen voeren op de dagen waarop ze gaan werken. De vraag hierbij is welke uren voor medewerkers daadwerkelijk als inconveniant worden ervaren? In de praktijk zullen er velen zijn die liever de woensdagmiddag vrij zijn dan de zondagochtend.

De basisgedachte hier is dat medewerkers zelf mogen kiezen op welke dagdelen het voor hen inconveniant is om te werken. Voor de een blijft dat de zondag, voor de ander wordt dat bijvoorbeeld de woensdag. Op deze manier krijgen medewerkers de kans om meer regie over hun tijd te voeren. Het plaatsen van zijn/haar toeslag op de woensdag betekent overigens niet dat de medewerker zeker vrij is; het betekent wel dat de planning haar best zal doen om de medewerker dan zo weinig mogelijk in te roosteren. Het spreekt voor zich dat de inrichting van deze mogelijkheid rekening houdt met de bezettingswensen (capaciteit en kwaliteit) van de werkgever.

Dit plaatje geldt als illustratie van het idee:

Huidige cao (collectief)								Nieuwe cao (individueel)							
	m	d	w	d	v	z	z		m	d	w	d	v	z	z
O							50						50		
M							50			50					

4) Het individueel keuzebudget

Net zoals de diversiteit in de samenleving en bij onze klanten toeneemt, neemt deze ook toe bij onze medewerkers. Dit betekent dat er grote verschillen kunnen bestaan in de wensen die medewerkers hebben ten aanzien van hun arbeidsvoorwaarden. De cao die we nu aanbieden, is nog een *one size fits all*. Met de introductie van het individueel keuzebudget wordt het voor medewerkers makkelijk om bepaalde onderdelen uit de cao te ruilen. Deze mogelijkheid zal onze branche ook aantrekkelijk maken voor nieuw talent.

Mogelijkheden waar medewerkers aan kunnen denken, is het omruilen van bovenwettelijke vakantiedagen voor het aantrekkelijk financieren van extra scholing.

Daarnaast kan ervoor worden gekozen om de vakantietoeslag niet in mei te laten uitbetalen, maar verspreid over het jaar. Andere medewerkers vinden het misschien een goed idee om deze vakantietoeslag te gebruiken voor extra pensioen.

5) Zelfroosteren

In essentie gaat het bij individueel roosteren om de zeggenschap van (individuele) medewerkers over hun eigen werktijden. Individueel roosteren is daarom te definiëren als een arbeidstijdsysteem, waarin de werkgever - bij voorkeur in overleg - de planningsperiode vaststelt en daarbinnen voor de verschillende dagen en tijdstippen de kwantitatieve en kwalitatieve bezettingseisen definieert.

Vervolgens kunnen medewerkers hun individuele voorkeuren voor werktijden aangeven. Daarna stemmen de medewerkers en de planning de individuele voorkeuren en bezettingseisen op elkaar af. Het resultaat is een individueel rooster voor iedere medewerker.

Zelfroosteren is belangrijk voor medewerkers, omdat ze dan meer regie over hun werk kunnen voeren. Daarnaast voelen medewerkers zich ook meer zelf eigenaar van het rooster als ze daar concreet invloed op kunnen hebben.

In het jaar 2017 hebben er twee pilots Zelfroosteren plaatsgevonden. Deze pilots hebben tot de voorlopige conclusie geleid, dat het idee van zelfroosteren een interessant concept is voor een aantal bedrijven en situaties in onze branche. Het kan leiden tot een betere balans tussen werk en privé. Het proces van zelfroosteren is wel redelijk intensief en leidt ook niet altijd tot een verbetering ten opzichte van de bestaande situatie.

Hoe nu verder?

Het rapport is aangeboden aan cao-partijen. Het is nu aan deze partijen of en op welke wijze ze deze vernieuwingsvoorstellen een plek gaan geven in het cao-proces.
