
Principeakkoord **cao Sweco**.

Looptijd

De looptijd voor deze cao is van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

Overzicht cao afspraken met toelichting.

Thema	Cao afspraken
Cultuur en Leiderschap	
Vitaliteit en Verandervermogen	• Bewegen@Sweco • Loopbaan- en financiële coach
Leren en Ontwikkelen	• Wijzigingen programma van de Sweco Academie
Presteren en Waarderen	• Collectieve verhoging • Individuele verhoging • Verhoging van de salarisschalen

1. Vitaliteit en Verandervermogen

Bewegen&Sweco.

Sweco vindt een goede gezondheid, meer plezier in het werk en verrassende sociale contacten met collega's belangrijk. In 2018 heeft bewegen@sweco gezorgd voor meer beweging, saamhorigheid en gezelligheid. Aan de hand van de evaluatie over 2018 is voor 2019 weer een programma in elkaar gezet waarvoor de inschrijving inmiddels is opengesteld.

Loopbaancoach- en financiële coach

Om onze medewerkers behulpzaam te zijn in een steeds veranderende werk- en privé situatie krijgen de medewerkers de mogelijkheid om éénmaal in de drie tot vijf jaar gebruik te maken van een loopbaancoach en éénmaal in de vijf tot acht jaar van een financiële coach. Hierdoor kunnen de medewerkers o.a. inzicht verkrijgen in de mate waarin hun vakkennis nog up-to-date is en in hun financiële situatie. Maar ook fysieke, sociale en emotionele aspecten kunnen hierbij betrokken worden. De vakbonden zullen hiervoor partijen aandragen, medewerkers kunnen daarnaast ook gebruik maken van partijen die door Sweco aangedragen worden. De kosten van deze coaching worden door Sweco gedragen.

2. Leren en ontwikkelen

Wijzigingen programma Sweco Academie

De Sweco Academie is een leerplatform geworden voor alle Sweco medewerkers. Het is een verzamelplaats van waaruit je verschillende ontwikkelactiviteiten kunt ondernemen.

De Sweco Academie biedt informatie over onze visie op leren en ontwikkelen, uitgangspunten bij leren en ontwikkelen en leiderschap bij Sweco en tevens een uitgebreid aanbod aan (soft skills) opleidingen. Medewerkers kunnen doorklikken naar pagina's die behulpzaam zijn en systemen die we gebruiken zoals



Good Habitz en Springest. Informatie is beschikbaar op Inside. Het budget voor opleidingen wordt in 2019 verdubbeld ten opzichte van het budget in 2018.

3. Presteren en waarderen

Collectieve verhoging

Binnen de looptijd van deze cao zijn de salarissen per 1 maart 2018 met 1,4% verhoogd. De salarissen worden vervolgens per 1 maart 2019 met 2,0% en per 1 november 2019 met 1,5% verhoogd.

Individuele verhoging.

In 2018 zijn de salarissen gemiddeld 1,4% gestegen als gevolg van individuele verhogingen. Per 1 maart 2019 wordt een budget ter grootte van 2,2% van de loonsom (inclusief promoties) aangewend, waarbij aan individuele medewerkers op basis van hun beoordelingsresultaat een loonsverhoging wordt toegekend. Dit gebeurt aan de hand van een matrix (zie link hieronder) waardoor een evenwichtige toekenning van de individuele verhogingspercentages plaatsvindt.

Verhoging salarisschalen

De salarisschalen worden per 1 maart 2019 met 4,0 % en per 1 november 2019 met 1,5% verhoogd. Medewerkers die als gevolg van deze verhoging onder het minimum van de schalen uitkomen, zullen naar het minimum van de schaal worden opgehoogd. Verder geeft deze verruiming van de schalen een nieuw groeiperspectief voor medewerkers die op het maximum van de schaal zitten.

De verhogingen van de salarissen en de verhogingen van de schalen is de eerste stap om de achterstand ten opzichte van de peer group en de 'overige zakelijke dienstverlening', zoals deze in de in 2018 uitgevoerde benchmark is geconstateerd, in te lopen. Zie de toelichting voor de RSP-matrix die gebruikt wordt bij de maartronde 2019 en de technische uitwerking van de verhogingen ([doorlinken](#)).

Overzicht nader uit te werken onderwerpen met toelichting

Thema	Protocol afspraken
Cultuur en Leiderschap	• Sweco Talk
Vitaliteit en Verandervermogen	• Flexibiliteit in werktijden
Leren en Ontwikkelen	• Onderzoek individueel opleidingsbudget • Generatiepact: onderzoek mogelijkheden en eventueel pilot
Presteren en Waarderen	• IKB • Voorstel overuren, verschoven uren en excessieve reistijden • Benchmark 2020 • Reparatie 3^e WW jaar

Uitwerking nader benoemde onderwerpen

Over onderstaande onderwerpen is afgesproken dat die in 2019 uitgevoerd worden conform de werkwijze zoals afgesproken in het Convenant van 6 november 2017.

In het eerste kwartaal van 2019 wordt een planning opgesteld voor het uitwerken van de hierna genoemde onderwerpen. Uitgangspunt is dat de medewerkers bij de uitwerking hiervan betrokken worden.



1. Cultuur en Leiderschap

Sweco Talk

Het uitgangspunt van Sweco Talk is sturen op ontwikkeling en resultaat door het voeren van een open en transparant gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Dit zal de kwaliteit van de gesprekken ten goede komen. Een ander belangrijk onderdeel is dat de medewerker meer het initiatief gaat nemen in het formuleren van ontwikkelpunten en doelstellingen. Sweco gaat hiermee naar een continue gesprekscyclus waarbij medewerker en leidinggevende steeds voor een bepaalde periode doelstellingen formuleren en deze evalueren. Hiervoor worden pilots ontwikkeld. Daarnaast onderzoeken we verder de vraag of de individuele loonstijging gekoppeld moet blijven aan de beoordeling of juist niet.

2. Leren en ontwikkelen

Onderzoek mogelijkheden individueel opleidingsbudget

Partijen gaan in de komende periode de mogelijkheden voor een individueel ontwikkelbudget onderzoeken.

Onderzoek mogelijkheden invoeren generatiepact

Een 'generatiepact' kan een zinvolle aanvulling zijn op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in brede zin. Bekeken wordt of een generatiepact werkbaar is voor Sweco en welke vorm bij Sweco zou passen. In de eerste helft van 2019 wordt onderzocht welke behoeftes er zijn. Op basis daarvan besluiten we in de loop van het jaar over mogelijke pilots.

3. Presteren en waarderen

Uitwerking IKB

Partijen geven in 2019 verdere uitvoering aan de afspraak uit de cao om het Individueel Keuzebudget in te voeren. Uitgangspunt blijft daarbij dat het pakket echt van toegevoegde waarde moet zijn voor de medewerkers. De voorlopige bronnen voor het IKB zijn het vakantiegeld en bovenwettelijke vakantiedagen.

Vergoeding overuren, verschoven uren en excessieve reistijden

Flexibiliteit in werktijden.

Om de flexibiliteit in de afstemming tussen werk en privé te bevorderen worden de regelingen ten aanzien van arbeidstijd, arbeidsduur en werkdagen vereenvoudigd. Tevens worden ze aangepast aan de wijzigingen in de wetgeving. Zie verder de toelichting.

De regeling overuren en verschoven uren blijkt in de uitvoering vaak moeilijk te interpreteren. Een vereenvoudiging van de regeling moet dit probleem oplossen en ervoor zorgen dat voor alle medewerkers dezelfde regeling geldt. Zie de toelichting ([doorlinken](#))

De vergoeding voor excessieve reistijd is momenteel alleen van toepassing indien sprake is van detachering bij derden. Medewerkers kunnen ook als gevolg van het verrichten van werkzaamheden op locatie ver van hun woonplaats/standplaats te maken krijgen met excessief lange reistijden. Onderzocht zal worden of dit aanleiding is hiervoor een specifieke regeling te maken.

Reparatie 3e WW jaar.->

Het kabinet heeft met ingang van 1 januari 2016 de opbouw en de duur van de WW- en de loongerelateerde WGA-uitkering verkort. Op landelijk niveau hebben werkgevers en werknemers afgesproken om deze versoering te repareren in cao's. In de huidige cao (2016-2017) staat ook de afspraak dat we de ontwikkelingen afwachten en met elkaar in gesprek gaan zodra er meer duidelijkheid is. Die duidelijkheid is er nu. Vakbonden en Ondernemingsraad gaan in maart bij hun achterban de belangstelling peilen voor deelname aan deze regeling. Zie de toelichting voor meer informatie over deze regeling.



Teambonussen

In de ronde langs de kantoren in december is door veel medewerkers gevraagd om prestaties op teamniveau meer te belonen. In de tekst van de cao 2018-2019 zal deze regeling extra onder de aandacht worden gebracht.

Benchmark 2020

Partijen hebben op basis van de in 2018 uitgevoerde benchmark de ambitie uitgesproken om in twee jaar te komen op het niveau van de peergroup. In deze cao wordt de eerste stap gezet, in de volgende cao zullen partijen de volgende stap zetten om de ambitie waar te maken.

Per 1 juli 2020 wordt opnieuw een benchmark uitgevoerd ter beoordeling van de positie van Sweco ten opzichte van de peergroup en de overige zakelijke dienstverlening.

Op basis van de uitkomsten daarvan zal in het cao overleg dat daarop volgt worden afgesproken welke stappen nodig zijn en gezet gaan worden en passen binnen de bedrijfseconomische context van dat moment om de ambitie in 2020 alsnog te halen.

Participatiewet

In het kader van het Sociaal Akkoord uit 2013 wordt door Sweco vanaf 2015 actief beleid gevoerd om extra functies te creëren om mensen die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak te kunnen plaatsen.. Werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet is in de cao een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

De Bilt, xxxx 2019

Namens Ondernemingsraad, vakbonden en directie,

Wieneke Goedvolk - Westerveld
Directeur HR

Willem Jan Boot
Bestuurder FNV

Roel van Riezen
Bestuurder CNV Vakmensen

.....

.....

.....

John Kapteijn
Bestuurder De Unie

Peter Bergmans
Voorzitter Centrale Ondernemingsraad

.....

.....