

SAMENWERKEN AAN VERDERE VERDUURZAMING ARBEIDSVOORWAARDEN

Voorstellen CNV Vakmensen voor de cao Arcadis 2021

Elke dag leveren werknemers van Arcadis een bijdrage om onze toekomst vorm te geven. Onze toekomst verandert met de tijd. Zo moeten ook arbeidsvoorwaarden mee kunnen bewegen op veranderingen. Sinds begin vorig jaar zijn we met z'n allen geconfronteerd met de gevolgen van COVID-19 pandemie. Deze pandemie dwong ons om verplicht daar waar mogelijk thuis te gaan werken. Tot op de dag van vandaag zijn er nog veel werknemers die thuis werken. De verwachting is dat in de "*post-Coronatijd*" veel werknemers een of meerdere dagen thuis zal gaan blijven werken. Er is duidelijk een ander beeld ontstaan over waar en wanneer een werknemer zijn of haar werk kan gaan verrichten.

De wereld verandert en Arcadis verandert; de visie van Arcadis is dan ook: Improving the quality of life. Veranderingen brengen nieuwe kansen en mogelijkheden met zich mee, voor organisaties en werknemers. Samen met haar werknemers wil Arcadis de toekomst van de wereld vorm gaan geven.

Met vijf kernwaarden bouwt Arcadis aan haar unieke 'One Arcadis' cultuur. Een cultuur waarin de werknemer centraal gesteld wordt. Een cultuur waar een veilige en respectvolle werkomgeving wordt gecreëerd waarin de werknemers kunnen groeien, presteren en succesvol kunnen zijn.

Eigenlijk heeft CNV Vakmensen als vakbeweging dezelfde uitdagingen. Wij willen als organisatie ook relevant blijven voor zowel werknemers als werkgevers en moeten continue opnieuw toegevoegde waarde bewijzen en uitvinden. CNV Vakmensen is er voor iedereen en streeft daarom naar cao's die passen bij werknemers van alle leeftijden en groepen. Het streven van CNV Vakmensen voor de nieuwe cao Arcadis is om deze gezamenlijke doelen aan elkaar te verbinden en gezamenlijk te verwezenlijken. "Vanuit eigen kracht maar niet alleen", aldus een van de grondbeginselen van het CNV. De visie en strategie van Arcadis en de grondbeginsel van CNV sluiten hierdoor nauw samen aan elkaar en kan samengevat worden als: Samenwerken aan verdere verduurzaming van de arbeidsvoorwaarden.

In dit licht komt CNV Vakmensen met onderstaande voorstellen (op hoofdlijnen). Deze zijn niet uitputtend en kunnen in de loop van het overleg aangevuld of gewijzigd worden, mede op grond van de betrokkenheid van de leden en hun collega's binnen Arcadis.

VOORSTELLEN CAO

1. Looptijd en loonsverhoging

Wij stellen een looptijd voor van 12 maanden (1 april 2021 tot 1 april 2022) voor de nieuwe cao. Een langere looptijd is voor ons bespreekbaar, maar is mede afhankelijk van de kwaliteit van afspraken die we dan hiervoor weten te maken. Onze voorstellen in deze brief zijn gebaseerd op een looptijd van 12 maanden.

Het jaar 2020 was voor iedereen een bijzonder jaar. De pandemie COVID-19 heeft ons volledig in de macht gegrepen. Werknemers werden verplicht om thuis te gaan werken daar waar dat mogelijk was. Nu een jaar later werken nog steeds veel werknemers verplicht thuis. Onder deze omstandigheden wordt er veel van werknemers gevraagd. Het jaar 2020 heeft Arcadis uiteindelijk goed afgesloten met een winst. Ook voor de toekomst zijn de verwachtingen positief. CNV Vakmensen ziet dan ook ruimte om in te zetten op koopkrachtverbetering. Wij stellen dan ook voor om per 1 april 2021 de salarissen en salarisschalen structureel met 3% te verhogen. Daarnaast stellen wij voor om de Resultaat Afhankelijke Uitkering op 2,15% te houden.

2. Duurzame inzetbaarheid

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat er in de cao's afspraken worden gemaakt die ervoor zorgen dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. De ontwikkeling van een gedegen beleid op duurzame inzetbaarheid voor alle werknemers, met aandacht voor de individuele voorkeuren en omstandigheden. Voor de ene groep is het van belang om kennis en expertise bij te houden of te ontwikkelen, terwijl voor andere mensen juist een betere verhouding tussen werktijd en privé-tijd nodig is om duurzaam inzetbaar te blijven.

De maatschappij is volop in ontwikkeling. Mensen moeten langer doorwerken en de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door globalisering en ontwikkelingen in de technologie en robotisering. Er treedt een verandering op in de competenties die gevraagd worden op de arbeidsmarkt en die in de toekomst nodig zijn. Het is daarom van essentieel belang dat er afspraken worden gemaakt over scholing en ontwikkeling. Door zichzelf te ontwikkelen kan de werknemer met perspectief actief blijven op de arbeidsmarkt. Zo behoudt de werknemer de regie over zijn of haar eigen loopbaan.

In dit kader doet CNV Vakmensen de volgende voorstellen:

- Persoonlijk opleidingsbudget (POB)
Om werknemers te stimuleren en te ondersteunen in hun ontwikkeling willen wij een bedrag afspreken dat werknemers kunnen inzetten voor hun ontwikkeling. Elke werknemer ontvangt jaarlijks een overeengekomen bedrag aan POB, die zij maximaal drie jaar kunnen opsparen. Maakt de werknemer geen gebruik van dit budget, dan vervalt na drie jaar dit bedrag. Met dit POB kan de werknemer investeren in zijn of haar scholing en ontwikkeling voor zowel zijn huidige als eventuele toekomstige arbeidsrelatie binnen de fiscale mogelijkheden.
Leidinggevende en werknemer voeren samen een goed gesprek. Dit gesprek is de verbindende schakel tussen de ontwikkeling van de organisatie en de persoonlijke ontwikkelagenda van de werknemer. De leidinggevende kan daarbij adviseren en aangeven wat de gevolgen op termijn kunnen zijn van bepaalde keuzes, maar de werknemer beslist over de aanwending van zijn of haar POB.
- Loopbaanscan
In 2017 zijn we gestart met een pilot van twee jaar rondom loopbaanscans. Per jaar konden 100 werknemers gebruik maken van een loopbaanscan. In 2019 hebben deze afspraak voortgezet. Aansluitend zou de loopbaanscan opgenomen worden in het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget. Door omstandigheden is het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget in 2020 niet van de grond is gekomen. Toch zien we de nut en noodzaak van een loopbaanscan in. Wij stellen dan ook voor om gedurende de looptijd van de cao, werknemers in de gelegenheid te stellen om een loopbaanscan uit te voeren.
- Aanvullend geboorteverlof
Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Dit aanvullend geboorteverlof moet binnen zes maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen. Wij stellen voor om het inkomen van de werknemer die gebruik maakt van het aanvullend geboorteverlof aan te vullen tot 100% van het salaris.

3. Vitaliteit

Het is belangrijk dat werknemers vitaal aan het werk zijn en blijven. Door de opschuiven van de AOW-leeftijd in de afgelopen jaren, moeten werknemers langer doorwerken totdat zij hun AOW-leeftijd bereiken. Niet iedereen is hierop voorbereid en zien het ook als een last om langer door te werken. In het pensioenakkoord hebben sociale partners in 2019 afspraken gemaakt dat voor oudere werknemers afspraken gemaakt kunnen worden om eerder te stoppen met werken, zonder dat de regeling als een RVU (regeling vervroegd uittreden) wordt gezien. Graag zouden we met Arcadis willen onderzoeken of een dergelijke afspraak toegevoegde waarde heeft voor Arcadis en de werknemers.

4. Thuiswerkregeling

Sinds maart 2020 werken veel werknemers verplicht thuis. Dit is bij Arcadis ook het geval. De verwachting is dat ook in de “*post-Coronatijd*” werknemers structureel een of meerdere dagen thuis zullen gaan werken. Wat de effecten hiervan zijn op de arbeidsvoorwaarden zijn nog niet geheel duidelijk. Wat wel duidelijk zal zijn is dat werknemers minder zullen reizen en meer thuis zullen zijn. Veel organisaties werken nu in samenwerking met vakbonden een thuiswerkregeling uit. Voor CNV Vakmensen geldt een aantal basisbeginselen waaraan een regeling zal worden getoetst:

- Werk heeft niet enkel tot doel geld verdienen, het leidt ook tot zingeving en waardevolle sociale contacten. We willen ervoor zorgen dat die twee aspecten niet verdwijnen of minder belangrijk worden. De mogelijkheid om op kantoor elkaar te ontmoeten en tot die waardevolle contacten te komen, zou daarom moeten blijven bestaan.
- De basis van een werkgever –werknemersrelatie is vertrouwen en verantwoordelijkheid en hoort ook bij thuis- of hybride werken. De werkgever mag vertrouwen hebben (en moet dus niet nodeloze controlemechanismen instellen) dat de werknemer zijn werk naar beste kunnen en eer en geweten doet als hij of zij thuis werkt en de werknemer moet verantwoord met die vrijheid omgaan.
- De mogelijkheid tot thuiswerken, zou niet moeten leiden tot een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden en de gezondheid van de werknemer. Het moet geen besparingsmiddel worden. Ook moeten de mogelijkheden tot begeleiding en scholing niet in het geding komen.

Samen met Arcadis willen wij een thuiswerkregeling opstellen. Onderdeel van de thuiswerkregeling zouden in ieder geval moeten zijn: de thuiswerkplek, het recht om op kantoor te werken, het recht op onbereikbaarheid, het welbevinden van de werknemer en een thuiswerkvergoeding.

5. Rouwverlof

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner of kind. Het verlies van een dierbare is schokkende en vaak levensveranderende gebeurtenis. Het maakt verschil of de dierbare op leeftijd is of jong, of de persoon al ziek was of dat het een plotseling overlijden is. De rouwverwerking na het overlijden van een dierbare is persoonlijk en voor iedereen anders. Omgaan met rouw en rouwverwerking op de werkvloer is dus per definitie maatwerk.

In veel cao's is geregeld dat een werknemer bij overlijden van een dierbare (familielid in de eerste graad en tweede graad) één of enkele dagen vrij heeft of van de dag vanaf het overlijden tot en met de dag van de uitvaart. Voor de periode daarna zijn vaak geen afspraken gemaakt.

Graag zouden we samen met Arcadis een afspraak maken over een rouwprotocol met daarin opgenomen de volgende maatwerkafspraken:

- het bevorderen van bewustwording en begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's;
- tijdelijk aangepaste werktijden;
- tijdelijk minder belastende werkzaamheden;
- een flexibel op te nemen regeling van doorbetaald rouwverlof. Te denken valt aan een verlofbudget:
 - van maximaal de werktijd gedurende twee weken;
 - op te nemen in dagen, dagdelen en uren.

6. Werkgeversbijdrage

Graag zouden wij met Arcadis afspraken willen maken over de hoogte van de werkgeversbijdrage.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen.

Robert Wonnink



Bestuurder CNV Vakmensen

M 06 51 86 42 65

E r.wonnink@cnavakmensen.nl